

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

Институт Социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки: 38.03.01
Кафедра: экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет заработной платы на примере ООО «Самовар»

УДК 657.471.12:338.46:642.5

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3Б21	Кузнецова Н.Е.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Дацент кафедры экономики	Арцер Т.В.	к.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г.А.	д.э.н.		

Томск – 2017 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев /или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в м, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, ентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9;
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать оротивной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных ктов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны овья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в ие всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2,6), асованный с требованиями дународных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>ef</i>
P5	Магистрно пользоваться основными методами, способами и средствами чения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером средством управления информацией, работать с информацией в глобальных ьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского а и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов омических и социально-экономических показателей, характеризующих ельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом твующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; 4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия ональной системы организации учета и отчетности на основе выбора ктивной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего одательства, требований международных стандартов и принципах ления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической емы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для иза социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и нозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели едуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области ессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и рпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных ений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной рмации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в етствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных пытатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на ве знания информационных технологий, международных стандартов учета и нсовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в еобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального ессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и лнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-ПК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области ессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, отовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и рамм с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и ожных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области еменных достижений экономической науки в России и за рубежом, нтированные на достижение практического результата в условиях вационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую ельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово- йственной деятельности использовать полученные результаты для печения принятия оптимальных управленческих решений и повышения ктивности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки (специальность) экономика
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
О-3Б21	Кузнецова Н.Е.

Тема работы:

Учет заработной платы на примере ООО «Самовар»

Утверждена приказом директора (дата, номер)	23.03.2017г. № 2050/с
---	-----------------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	04.02.2017г.
--	---------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Арцер Т.В.	к.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3Б21	Кузнецова Н.Е.		

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

Институт социально-гуманитарных технологий
 Направление подготовки Экономика
 Уровень образования бакалавр
 Кафедра экономики
 Форма представления работы:

Бакалаврская работа
 (бакалаврская работа, дипломный проект/работа, магистерская диссертация)

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы

Студент, группа	Кузнецова Н.Е О-3Б21
Срок сдачи студентом выполненной работы:	02.06.2017

Дата контроля	Название раздела / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела	Балл студента
22.12.2016	Определение темы ВКР и получение задания. Подбор и первоначальное ознакомление с нормативной документацией, литературными и статистическими источниками по избранной теме, изучение отобранной литературы и материалов. Подбор документации предприятия. Составление предварительного плана выпускной квалификационной работы. Утверждение темы ВКР распоряжением по ИСГТ	1	1
15.01.2017	Составление окончательного плана выпускной квалификационной работы, согласование плана с руководителем ВКР.	2	1
24.04.2017	Сбор и обработка фактического материала, написание «черновика» выпускной квалификационной работы, предоставление «черновика» на проверку руководителя.	4	
10.05.2017	Доработка ВКР с учетом замечаний руководителя, оформление работы в соответствии со стандартами, формирование «чистовика» ВКР.	2	
02.06.2017	Согласование с руководителями окончательного варианта ВКР. Направление работы на проверку руководителю через сервис «Личный кабинет студента»	2	
05.06.2017	Предоставление полностью готовой ВКР с отзывом руководителя на кафедру экономики для проверки. Публикация работы в ЭБС ТПУ.	2	
07.06.2017	Подготовка к защите выпускной квалификационной работы: подготовка доклада и раздаточного материала, консультации с руководителем.	3	
09.06.2017	Предварительная защита ВКР	3	
09.06.2017	Рецензирование ВКР	2	
09.06.2017	Оценка руководителем качества выполненной работы, в том числе:	-----	
	Оригинальность темы / Актуальность использованного материала / Научное обоснование исследуемой проблемы	3	
	Четкость, последовательность, грамотность изложения материала в тексте ВКР	3	
	Оформление в соответствии с ГОСТ и Стандартом ТПУ на ВКР	3	
	Собственный вклад студента в решение рассматриваемой проблемы	5	
	Владение тематикой / Способность к свободному изложению материала	5	
	Итого	40	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Арцер Т.В.	К.э.н.		

СОГЛАСОВАНО: Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ЭКОН	Барышева Г.А.	Д.э.н., проф.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа состоит из 93 страниц, 17 таблиц, 40 источников литературы и 9 приложений.

Ключевые слова: заработная плата, бухгалтерский учет, гарантии, компенсации, стимулирующие выплаты.

Объект выпускной квалификационной работы –ООО «Самовар».

Цель выпускной квалификационной работы – учет заработной платы на примере ООО «Самовар».

В результате исследования были предложены направления совершенствования учета заработной платы в ООО «Самовар».

Степень внедрения: предложения по совершенствованию системы учета заработной платы в ООО «Самовар» в настоящее время находятся на рассмотрении у руководства предприятия.

Область применения: учет заработной платы имеет место в работе всех предприятий любой отрасли.

Определения, обозначения и сокращения

В работе применяются следующие термины и определения:

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Удержание из заработной платы сотрудника – это расчетная величина, которая образуется за счет невыдачи работнику некоторых сумм в целях удовлетворения законных требований работодателя или других лиц

Налог - обязательный, индивидуально безвозмездный платёж, принудительно взимаемый органами государственной власти различных уровней с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения деятельности государства и муниципальных образований

Налогооблагаемая база - стоимостная, физическая или иная характеристика объекта налогообложения. Является одним из обязательных элементов налога.

Налогоплательщик - это лицо (физическое лицо или организация), на которое законом возложена обязанность уплачивать соответствующие налоги. В порядке, предусмотренном НК РФ, филиалы и иные обособленные подразделения российских организаций исполняют обязанности этих организаций по уплате налогов по местонахождению этих филиалов и иных обособленных подразделений.

Трудовые ресурсы – это население в трудоспособном возрасте: мужчины и женщины, исключая неработающих инвалидов и пенсионеров по льготному списку.

Рабочая сила (персонал) – это часть трудовых ресурсов, непосредственно работающих в организациях.

Стандартный вычет - сумма, которая вычитается из заработной платы до уплаты с нее налога на доходы физических лиц, поэтому при применении вычета работник получает на руки больше денег.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность юридического агентства оказывает как прямое, так и косвенное влияние.

Используемые обозначения и сокращения:

1. Д - дебет
2. К - кредит
3. ФСС - фонд социального страхования
4. ФОМС - Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
5. ПФР - Пенсионный фонд России
6. НДФЛ - Налог на доходы физических лиц
7. НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации
8. НМА - нематериальные активы
9. УК - уставный капитал
10. ПБУ - Положения по бухгалтерскому учету
11. ФЗ - Федерального закона
12. ППП - Промышленно-производственный персонал
13. ФОТ - фонд оплаты труда
14. КСО - корпоративная социальная ответственность
15. СМИ – средства массовой информации
16. ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретические основы учета заработной платы.....	12
1.1 Понятие заработной платы.....	12
1.2 Гарантии и компенсации работникам.....	14
1.3 Начисление заработной платы при различных системах оплаты труда ...	19
1.4 Бухгалтерский и налоговый учет заработной платы.....	29
2 Начисления и удержания из заработной платы.	32
2.1 Обязательные удержания.....	32
2.2 Удержания по инициативе работодателя и работника.....	47
2.3 Учет страховых взносов.....	57
3 Учет заработной платы на примере ООО «Самовар».....	62
3.1 Общая характеристика и направления деятельности ООО «Самовар» ...	62
3.2 Организация учета и начисления заработной платы в ООО «Самовар» ..	65
3.3 Совершенствование системы учета заработной платы в ООО «Самовар»	75
4 Принципы корпоративной социальной ответственности ООО «Самовар».	81
4.1 Определение целей и задач программы КСО ООО «Самовар».....	81
4.2 Определение стейкхолдеров программы КСО ООО «Самовар».....	83
4.3 Определение элементов программы КСО ООО «Самовар».....	85
4.4 Затраты на программы КСО ООО «Самовар».....	87
4.5 Ожидаемая эффективность программ КСО ООО «Самовар».....	89
Заключение.....	92
Список использованных источников.....	95
Приложение А (Расчетно-платежная ведомость).....	99
Приложение Б (Записка-расчет о предоставлении отпуска).....	100
Приложение В (Заявление на стандартный вычет).....	102
Приложение Г (Исполнительный лист).....	103
Приложение Д (Приказ об удержании из заработной платы работника оплаты за использованные, но не отработанные отпускные дни).....	104
Приложение Е (Справка 2-НДФЛ).....	105
Приложение Ж (Расчет по страховым взносам).....	106
Приложение З(Листок нетрудоспособности).....	109

Введение

Учет труда и заработной платы в любой организации стоит на первом месте в системе бухгалтерского учета. Актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы объясняется следующими аспектами: наличием в любой организации работников, которым необходимо правильно рассчитать заработную плату, рассчитать налог на доходы физических лиц для уплаты в бюджет, взносы в страховые фонды и своевременно их уплатить; из-за того, что заработная плата является зачастую основной статьей расходов организации, ее грамотный учет позволяет снизить издержки по налоговым отчислениям и оптимизировать расходы. Причем актуальность учета заработной платы еще больше возросла в связи с ростом страховых взносов; часто изменяющимся законодательством в сфере труда, учете заработной платы и налогообложении; при расчете заработной платы, НДФЛ, суммы страховых взносов для уплаты в ФСС, ПФР, ФФОМС бухгалтер должен руководствоваться массивом нормативной законодательной базы, внутренними локальными нормативными актами, трудовыми коллективными договорами. Бухгалтеру необходимо учесть большое количество информации из различных источников.

Цель выпускной квалификационной работы – проанализировать учет заработной платы на примере ООО «Самовар».

В соответствии с целью исследования были сформулированы следующие его задачи:

1. Исследовать теоретические основы учета заработной платы;
 2. Изучить особенности начислений и удержаний из заработной платы;
 3. Исследовать учет заработной платы на примере ООО «Самовар»
- Объект выпускной квалификационной работы ООО «Самовар».

Предмет выпускной квалификационной работы – учет заработной платы на примере ООО «Самовар».

Методы исследования – анализ теоретических источников по проблеме исследования, сбор эмпирических данных, синтез теоретических и эмпирических материалов.

Первичная информация для исследования состоит из внутренних документов ООО «Самовар».

Практическая значимость работы заключается в том, что направления в области совершенствования учета заработной платы ООО «Самовар» могут быть использованы в работе бухгалтерии предприятия.

Выпускная квалификационная работа состоит из пяти глав, введения, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Первая глава посвящена исследованию особенностей учета заработной платы, приводится анализ понятия заработной платы, а также виды гарантий и компенсаций работникам, исследуется порядок начисления заработной платы. Анализируются такие вопросы как начисление заработной платы при различных системах оплаты труда, начисление заработной платы в различных условиях работы, а также бухгалтерский и налоговый учет заработной платы.

Вторая глава представляет собой анализ начислений и удержаний из заработной платы, в том числе такие вопросы как: виды удержаний, налог на доходы физических лиц, а также страховые взносы.

В третьей главе выпускной квалификационной работы приводится исследование учета заработной платы на примере ООО «Самовар». Помимо общей характеристики и направлений деятельности ООО «Самовар» приводятся основы организации учета и начисления заработной платы в ООО «Самовар», а также совершенствование системы учета заработной платы в ООО «Самовар».

Четвертая глава посвящена разработке программы корпоративной социальной ответственности ООО «Самовар».

Теоретической основой работы явились научные публикации, периодическая литература, монографии исследователей в области учета заработной платы, электронные ресурсы.

1 Учет заработной платы в России

1.1 Понятие заработной платы

Заработная плата представляет собой основную часть средств, направляемых на потребление, и представляет собой долю дохода, которая зависит от конечной результативности работы коллектива. Заработная плата распределяется между персоналом пропорционально количеству и качеству затраченного труда, а также относительно реального трудового вклада каждого работника и размера вложенного трудового капитала.

Сущность заработной платы заключается в том, что она выражает в денежной форме долю работников в той части национального дохода, которая направлена на цели личного потребления и распределения относительно качества и количества труда, которое было затрачено работником на общественное производство.

Экономическая теория насчитывает две главные концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата представляет собой цену труда. Ее величина складывается под влиянием рыночных факторов и в большей степени определена объемом спроса и предложения;

б) заработная плата заключается в денежном выражении стоимости рабочей силы.

Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [1].

На рынке труда продавцами труда являются работники, имеющие определенную квалификацию и специальности, а покупателями выступают предприятия. Цена рабочей силы представляет собой базовую гарантированную заработную плату в форме оклада, тарифа, а также формы оплаты труда. Спрос и предложение рабочей силы находится в зависимости

от степени подготовки рабочей силы и учитывает спрос со стороны потребителей и предложения со стороны продавцов.

Купля-продажа трудовых ресурсов осуществляется в соответствии с трудовыми соглашениями, которые представляют собой основной документ, регулирующий трудовые отношения.

Также необходимо понимать различия между номинальной и реальной заработной платой. Номинальной заработной платой называется общая денежная сумма, которую работник получил за свой труд, выполненный объем работ, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется на основе ставки заработной платы или цены рабочей силы за одну временную единицу.

Реальная заработная плата выражается через количество товаров и услуг, которые реально приобрести на полученную номинальную заработную плату.

Заработная плата выполняет следующие функции:

1. Воспроизводственная. Заключается в том, чтобы обеспечивать возможность воспроизводства трудовых ресурсов на нормальном с социальной точки зрения уровне потребления.

2. Социальная. Является продолжением воспроизводственной функции. Заработная плата, являясь основным источником дохода, не только призвана способствовать воспроизводству трудовых ресурсов, но и предоставлять работнику возможность пользования набором социальных благ – медицинскими услугами, качественным отдыхом, получением образования, воспитанием детей в дошкольных учреждениях и так далее [2].

3. Стимулирующая. Данная функция является особенно важной с точки зрения руководства организации. Заработная плата призвана побуждать персонал к трудовой активности, к повышению результативности и производительности труда. В связи с этой функцией размер заработка определяется в зависимости от достигнутых работниками показателей трудовой деятельности.

4. Статусная. Подразумевает соответствие статуса, определенного размером заработной платы, трудовому статусу персонала. Трудовым статусом называется место работника относительно других работников как по горизонтали, так и по вертикали.

5. Регулирующая. Заработная плата позволяет регулировать рынок труда и уровень прибыльности предприятия. При одинаковых условиях работник наймется на работу в то предприятие, где заработная плата выше. Однако при этом предприятию нет выгоды платить слишком высокую заработную плату, так как при этом падает его рентабельность.

6. Формирование платежеспособного спроса работающих по найму. Состоит в определении их покупательской способности, а следовательно, в оказании влияния на уровень совокупного спроса, структуру и динамику национального производства.

7. Производственно-долевая. Определяет, какова доля участия трудовых ресурсов в формировании цены продукции, а также определяет долю в совокупных затратах на производство и издержках на персонал.

1.2 Гарантии и компенсации работникам

Рассмотрим основные гарантии и компенсации работникам, предусмотренные Разделом VII «Гарантии и компенсации» Трудового кодекса Российской Федерации [3].

Согласно данному законодательному документу гарантии являются средствами, способами и условиями, посредством которых в отношении работников обеспечивается соблюдение предоставленных прав в части социально-трудовых отношений.

Компенсации являются денежными выплатами, которые устанавливаются для того, чтобы возместить работнику затраты, связанные с непосредственным исполнением трудовых обязанностей.

Общими гарантиями и компенсациями являются гарантии во время приема на работу, переводе на иную работу, гарантии оплаты труда и так далее. Помимо этого гарантии и компенсации предоставляются в случае:

- направления в служебную командировку;
- во время переезда по работе в иную местность;
- во время исполнения государственных или общественных обязанностей;
- в случае совмещения работы и получения образования;
- в случае вынужденного прекращения работы не по вине персонала;
- в случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при некоторых разновидностях расторжения трудового договора;
- в случае задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении.

В случае предоставления гарантий и компенсаций все выплаты происходят за счет средств работодателя.

Рассмотрим основные гарантии более подробно (согласно гл. 23-28 Трудового Кодекса РФ):

1. Гарантии при направлении работника в служебную командировку. Во время командировки работник гарантировано сохраняет за собой место работы и средний заработок, а также обладает правом на возмещение расходов, которые были связаны со служебной командировкой. В случае служебной командировки работодатель возмещает работнику следующие расходы:

- на проезд;
- на найм помещения для проживания;
- дополнительные расходы, которые связаны с проживанием в месте командировки (суточные)

- иные расходы, которые были осуществлены с разрешения работодателя.

В случае переезда работника в другую местность в целях работы работодатель по предварительной договоренности возмещает работнику следующие расходы:

- на переезд непосредственно сотрудника, его семьи, а также перевозку имущества;

- на обустройство на новом месте проживания.

2. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления. На время исполнения работником государственных или общественных функций работодатель обязан освободить работника от исполнения трудовых обязанностей, если государственные и общественные обязанности должны исполняться в рабочее время. На время исполнения данных обязанностей компенсацию работнику выплачивает государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению данных обязанностей.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования. Работники, которые были направлены работодателем на получение высшего образования, либо поступили самостоятельным образом, работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- для сдачи сессии на первом и втором курсе (в объеме 40 календарных дней), на последующих курсах – в объеме 50 календарных дней);

- для сдачи государственной итоговой аттестации – (до 4 месяцев в соответствии с учебным планом образовательного учреждения).

Работники, успешно осваивающие программу бакалавриата, специалитета или магистратуры в части заочной формы обучения, один раз в году имеют право на получения от работодателя компенсации за проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно.

Право на получение гарантий реализуется путем предоставления справки-вызова, форма которой утверждена федеральным органом власти, осуществляющим реализацию функций в сфере образования.

4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией предприятия или сокращением штата увольняемый работник получает выходной пособие, размер которого равен среднемесячному заработку, также он имеет право на сохранение среднего заработка до момента устройства на новую работу, но не более двух месяцев с учетом выходного пособия.

В обычных случаях работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной заработной платы.

В случае, если необходимо сокращение численности или штата, преимущество имеют работники, имеющие более высокую производительность труда и квалификацию.

В соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса при сокращении работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся вакантную должность.

О предстоящем увольнении, связанном с ликвидацией организации или сокращением штата, работники должны быть уведомлены работодателем не менее чем за месяц до увольнения в письменном виде под роспись.

В случае, если трудовой договор расторгается с руководством предприятия, его заместителем или главным бухгалтером в связи со сменой собственника, новый собственник несет обязанность выплатить таким

работникам компенсацию не менее чем в трехкратном размере среднемесячного заработка.

5. Другие гарантии и компенсации. Могут иметь место также следующие гарантии и компенсации:

– в случае перевода работника, который в соответствии с медицинским заключением нуждается в предоставлении иной работы, на другую менее оплачиваемую работу, работодатель в течение месяца со дня перевод обязан сохранить за ним средний заработок по прежнему месту работы. В случае перевода на иную работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья данная компенсация должна сохраняться до того момента, как установится профессиональная трудоспособность иди работник полностью выздоровеет.

– В случае временной нетрудоспособности работодатель обязан выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности.

– В случае повреждения здоровья работника или же его смерти вследствие несчастного случая на производстве или же профессионального заболевания ему (работнику) или его семье выплачивается утраченный доход, а также расходы, понесенные на медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию работника или расходы, связанные с его смертью;

– При прохождении медицинского осмотра работниками, обязанными проходить такой осмотр, за ними сохраняется средний заработок;

– Работник освобождается от работы в день сдачи крови и ее составляющих, а также в день медицинского осмотра, связанного с этой сдачей;

– Работники, которые были направлены с отрывом от работы на профессиональное обучение или же для получения дополнительного

профессионального образования, на оценку квалификации, обязаны получить командировочные;

– В случае использования работником в интересах работодателя (с его ведома) его личного имущества, работодатель обязан возместить работнику расходы за износ (амортизацию), использование данного имущества (личного транспорта, инструмента, оборудования и так далее). Объем такого возмещения устанавливается с соглашения сторон трудового договора и закрепляется в письменном виде [3].

Таким образом, в процессе написания данной главы выпускной квалификационной работы были получены следующие выводы. Заработная плата представляет собой оплату персонала за выполненные работы, различают реальную и номинальную заработную плату. Важной составляющей оплаты труда являются гарантии и компенсации, которые могут быть установлены работнику помимо оклада в зависимости от специфики его должностных обязанностей. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации, основу данного законодательства составляет Трудовой кодекс РФ. В российской практике постоянно происходит усовершенствование законодательной базы в части трудовых отношений, что приводит к более четкому и прозрачному механизму регулирования вопросов труда.

Следующая глава выпускной квалификационной работы будет посвящена вопросам начисления заработной платы и ее учета в бухгалтерском учете предприятия.

1.3 Начисление заработной платы при различных системах оплаты труда

Заработная плата для работников устанавливается согласно трудовому договору в соответствии с системой оплаты труда, которая действует у работодателя. Система оплаты труда устанавливает для каждой

категории работников определенным строгим образом порядок начисления заработной платы, находящийся в зависимости от качества, количества и результатов труда.

В отношении оплаты труда могут быть применены различные системы:

- Тарифная;
- Бестарифная;
- Смешанная [4].

Рассмотрим перечисленные системы оплаты труда более подробно.

1. Тарифная система оплаты труда представляет собой систему, которая основана на тарифной дифференциации заработной платы для работников разных категорий. Такая система состоит из тарифных ставок, должностных окладов, тарифной сетки, а также тарифных коэффициентов.

Тарифной сеткой называют фиксированный размер оплаты труда, выплачиваемый за выполнение нормы труда конкретного уровня сложности в единицу времени. При этом тарифная сетка не учитывает компенсационные, стимулирующие, а также социальные выплаты.

Тарифный разряд представляет собой величину, отражающую сложность выполняемой работы и квалификационный уровень сотрудника.

Квалификационным разрядом называется величина, которая отражает профессиональную подготовку сотрудника.

Тарифная сетка представляет собой систему тарифных коэффициентов, которые дают возможность установить соответствие между тарифными ставками и тарифными разрядами. Существует правило – чем выше тарифный разряд, тем выше тарифный коэффициент.

Тарифным коэффициентом называют соотношение между квалификационным уровнем сотрудников, имеющих различные разряды. Данный коэффициент свидетельствует о том, во сколько тарифная ставка

разряда выше тарифной ставки первого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда всегда имеет единичный размер.

Должностной оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда, выплачиваемый как вознаграждение за выполненные должностные обязательства определенного уровня сложности за прошедший календарный месяц, не учитывающий при этом компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Диапазон тарифной сетки представляет собой соотношение между тарифным коэффициентом последнего и первого разряда.

Также существует такое понятие как тарифно-квалификационные справочники, которые содержат подробную характеристику основных видов работ с указанием требований к квалификации, сгруппированную по видам работ и производства. Степень сложности определяется на основе данного справочника, затем работы тарифицируются и работникам присваиваются разряды.

В ходе формирования тарифной сетки прежде всего требуется определить размер минимальной тарифной ставки, соответствующей первому разряду. Прибегнув к увеличению диапазона тарифной сетки можно повысить заинтересованность работников в повышении квалификации и выполнении более сложной работы.

Использование тарифных ставок происходит как во время определения оплаты труда работникам, находящимся на повременной оплате, так и сдельных расценок, которые являются основой оплаты труда рабочих-сдельщиков [5].

Существуют такие разновидности тарифной системы оплаты труда как повременная и сдельная. Они различаются по методу учета затрат труда – повременная система учитывает отработанное время, а сдельная – объем произведенной продукции требуемого качества.

1. Повременная оплата труда применяется тогда, когда невозможно провести нормирование труда работника или же выполняемая работа не

поддается обоснованному учету. К примеру, повременным образом происходит оплата труда административно-хозяйственных, руководящих и дежурных работников. В процессе начисления заработной платы используются тарифная ставка, а также табель учета рабочего времени. Существует две разновидности такой оплаты труда – простая повременная и повременно-премиальная.

– Простая повременная форма определяет размер оплаты труда по формуле (1):

$$\text{ЗП} = \text{С} * \text{Т} \quad (1)$$

где: ЗП – заработная плата;

С – ставка за единицу отработанного времени;

Т – фактически отработанное время.

– Повременно-премиальная оплата труда отличается тем, что зарплата, начисленная за фактически отработанное время, дополняется процентной надбавкой.

2. Сдельная система оплаты труда применяется в том случае, когда реально зафиксировать количественные показатели результатов трудовой деятельности и нормировать труд путем установления норм выработки и времени. В данном случае размер заработной платы определяется исходя из зафиксированного размера оплаты за каждую выполненную единицу продукции и количества данной продукции и определяется по формуле (2):

$$\text{ЗП} = \text{Р} * \text{Н} \quad (2)$$

где: ЗП – заработная плата;

Р – сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги);

Н – количество произведенной продукции (выполненной работы, услуги).

Бывает несколько форм сдельной оплаты труда:

– Прямая сдельная. В данном случае заработная плата рассчитывается как произведение заранее установленной сдельной расценки на произведенное количество продукции соответствующего качества;

– Сдельно-прогрессивная. Выработка работника в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, а выработка сверх нормы – по расценкам с повышенным тарифом.

– Сдельно-премиальная. Заработная плата рассчитывается как умножение расценок на фактическую выработку, а также как премия, выплачиваемая за выполнение условий и норм выработки.

– Косвенно-сдельная. Заработная плата исчисляется в виде процента от результатов труда обслуживаемых работником рабочих. Такой вид оплаты труда зачастую применяется для вспомогательных работников.

– Аккордная. Объем оплаты выполненной работы устанавливается не за каждую единицу продукции или операцию, а за общий комплекс работ, который называю аккордным заданием [6].

2. Бестарифная система оплаты труда. При использовании ее заработная плата работника находится в зависимости от конечных результатов работы организации или структурного подразделения, в котором числится работник, а также объема бюджета, направляемого работодателем на оплату труда персонала. Наиболее распространены следующие варианты формирования бестарифной модели на основе сводного коэффициента:

– Создание перечня различий между индивидуальными результатами труда и формирование так называемых вилок соотношений в оплате труда различного качества;

– Формирование балльной оценки на основе некоторых зарплатообразующих факторов.

Использование бестарифной системы оплаты труда не освобождает работодателя от соблюдения норм, установленных статьей 133 Трудового

кодекса РФ, в котором говорится о том, что заработная плата работника за месяц, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть меньше, чем минимальный размер оплаты труда. То есть, если работник вследствие причин, от него не зависящих, не смог выполнить запланированный объем работ, ему равно должна быть выплачена зарплата не ниже установленного МРОТ, который в настоящее время составляет 7500 рублей, а с 1 июля 2017 года планируется повышение до 7800 рублей.

3. Смешанная система оплаты труда сочетает в себе как признаки тарифной, так и бестарифной системы. Наиболее часто на практике используются следующие формы смешанной оплаты труда:

- Система плавающих окладов. Она базируется на том, что тарифная ставка подвергается корректировке в зависимости от результатов труда, выполнения или невыполнения норм труда.

- Комиссионная форма оплаты труда. Данная форма оплаты как правило устанавливается для работников сферы сбыта, рекламы и т.п. Существует множество форм комиссионной формы в зависимости от увязки оплаты труда с результатами их работы. Выбор какой-либо из них зависит от целей организации, а также от специфики реализуемого товара, рынка и так далее.

- Дилерский механизм. Работник на свои средства приобретает продукцию предприятия, которую затем самостоятельно реализует. Разница между фактической стоимостью товара и ценой реализации представляет собой заработную плату работника. В некоторых случаях работник бесплатно получает продукцию, а после реализации рассчитывается с предприятием по заранее оговоренной цене. В данном случае имеет место выплата аванса в натуральной форме с последующим перерасчетом.

Статьей 139 "Исчисление средней заработной платы" ТК РФ установлен единый порядок исчисления размера средней заработной платы

(среднего заработка) для всех случаев его определения, предусмотренных ТК РФ. Приведенные в указанной статье правила исчисления размера средней заработной платы изложены в общем виде, декларативно, что недостаточно для их практического применения. В этой связи ч. 7 ст. 139 ТК РФ предусмотрено, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленные настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правительство Российской Федерации Постановлением от 24 декабря 2007 г. N 922 утвердило "Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (ч. 1 ст. 139).

В ТК РФ приведены следующие случаи, в которых определяется средний заработок работника.

1) Сохранение среднего заработка лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39).

2) Сохранение среднего заработка при временном переводе на другую работу (ст. 72.2).

3) Выплата выходного пособия при нарушении правил заключения трудового договора (ст. 84).

4) Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114, 127).

5) Оплата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя (ст. 155).

6) Оплата времени простоя по вине работодателя (ст. 157).

7) Оплата при освоении нового производства (продукции) (ст. 158).

8) Сохранение среднего заработка в период служебной командировки (ст. 167).

9) Сохранение среднего заработка членам комиссии по трудовым спорам (ст. 171).

10) Оплата времени учебных отпусков (ст. 173-176).

11) Выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178, 296, 318).

12) Выплата дополнительной компенсации при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 180).

13) Выплата компенсаций руководящим работникам при увольнении в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181).

14) Сохранение среднего заработка при переводе на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182). и т.д.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (ч. 2 ст. 139 ТК РФ).

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Иначе говоря, при расчете среднего заработка не учитываются выплаты, не отнесенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами к системе оплаты труда, действующей в данной организации, у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется

средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

Как следует из приведенного текста, расчетным периодом для исчисления среднего заработка являются 12 календарных месяцев, непосредственно предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средний заработок. Например, согласно ст. 405 ТК РФ члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Средний дневной заработок для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 месяцев, т.е. 12 месяцев, непосредственно предшествовавших уходу работника в отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу.

Как следует из текста данного абзаца «время участия работника в забастовке» из расчетного периода не исключается.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4). В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного законом минимального размера оплаты труда.

Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

Отметим, что согласно ч. 6 ст. 139 ТК РФ в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников. Иные периоды по отношению к тем, которые определены ст. 139 ТК РФ. [6]

1.4 Бухгалтерский и налоговый учет заработной платы

В зависимости от того, какие были выполнены работы, заработная плата может быть включена в состав расходов по обычным видам деятельности, расходов будущих периодов, внеоборотных активов, чрезвычайных расходов.

Кроме этого, начисление заработной платы может быть произведено за счет резервов предстоящих расходов, чистой прибыли, средств целевого финансирования.

Учет расчетов по заработной плате происходит на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В таблице 1 представлены основные проводки в области бухгалтерского и налогового учета заработной платы.

Таблица 1 – Корреспонденция счетов по операциям начисления заработной платы, других выплат и удержаниям из начисленных выплат [2].

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислена оплата труда работникам основного производства.	20	70
Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства.	23	70
Начислена оплата труда административному и общехозяйственному персоналу.	26	70
Начислена оплата труда работникам, занятым сбытом продукции.	44	70
Начислена оплата труда за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет.	96	70
Начислена премия работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.	20 (23,29)	70
Начислена премия работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому	25,26	70

персоналу).		
Начислена премия работникам за непроизводственные результаты	91.2	70
Начислен средний заработок за период отпуска;	20 (26)	70
Отнесена на расходы будущих периодов часть отпускных, приходящаяся на конец отпуска (следующий месяц).	97	70
Выплата заработной платы из кассы наличными, через расчетный счет	70	50 (51)
Возвращение излишне выплаченной заработной платы	50	70
Выплачены работнику отпускные	70	50 (51)
Начисленная, но не выплаченная в установленный срок заработная плата (депонирование заработной платы.)	70	76.4
Выдача депонированной заработной платы	76.4	51
Удержания перерасхода подотчетных сумм	70	71
Удержания за товары, купленные в кредит, за предоставленные займы, возмещение недостач материальных ценностей и денежных средств	70	73
Начисление подоходного налога из заработной платы	68 ндфл	70
Удержания подоходного налога из зар. Платы (отпускных)	70	68ндфл
Удержания налога с суммы премии.	70	68ндфл
Начислены страховые взносы на заработную плату (на сумму премии)	20 (44)	69-1-1,69-1-2, 6-2, 69-3
Начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний с части отпускных, приходящихся на конец отпуска (следующий месяц).	97	68 (69)
Удержаны»Страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»	69.1.1	70
Продолжение таблицы 1		
Удержаны страховые взносы на обязательное соц.страхование от несчастных случаев на производстве и проф. Заболеваний»;	69.1.2	70
Удержаны взносы на страховую часть пенсии;	69.2.1	70
Удержаны взносы на накопительную часть пенсии.	69.2.2	70
Удержаны страховые взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.	69.3	70
Поступление компенсации от превышения выплат за счет фонда соц. Защиты населения над суммой отчислений в этот фонд	51	69
Начисление по исполнительным листам (алименты и др.)	76	70
Удержания по исполнительным листам (алименты и др.)	70	76
Удержана сумма материального ущерба по недостачам,	70	94
Удержана плата за квартиру и коммунальные услуги	70	76 с/с «Расчеты по квартплате»
Перечисления на счета работников в учреждениях банка, на благотворительные цели	70	76
Начисление заработной платы по капитальным вложениям, осуществленным хозяйственным способом	08	70
Начисление заработной платы за выполненные работы:– по доставке оборудования, требующего монтажа	07	70

Предоставлен заем работнику	73.1	50,51
Начислены проценты по займам, предоставленным работнику.	73.1	91.1
Удержаны суммы займа и процентов по нему из заработной платы работника.	70	73.1
В кассу организации работником возвращен заем и проценты по нему.	50	73.1
Начислена материальная помощь (выше 4т.р.)	84	73
Выдана материальная помощь	73	50
Начислен НДФЛ на сумму сверх 4т.р.	73	68.1
Начислены страховые взносы на сумму сверх 4т.р.	84	69
Начислены дивиденды учредителю, не работающему в организации.	84.1	75.2
Начислены дивиденды учредителю, работающему в организации.	84.1	70
Удержан НДФЛ с суммы дивидендов, причитающихся учредителю, не работающему в организации;	75.2	68.1
Удержан НДФЛ с суммы дивидендов, причитающихся учредителю, работающему в организации.	70	68.1
Перечислены дивиденды учредителю – юридическому лицу	75.2	51
Перечислен в бюджет НДФЛ, удержанный с суммы дивидендов, причитающихся учредителю – физическому лицу.	68.1	51

Итак, по итогам данной главы сделаем основные выводы. В практике начисления заработной платы различают такие системы оплаты труда как тарифная, бестарифная и смешанная, которые также имеют свои разновидности. Важной частью заработной платы являются стимулирующие и компенсационные выплаты, которые могут быть установлены в целях повышения мотивации персонала (стимулирующие выплаты), либо в целях компенсации за определенные условия труда (компенсационные выплаты). Примером стимулирующих выплат можно назвать выплату премии по итогам года, а компенсационной – доплату за работу в условиях Крайнего Севера. Что касается бухгалтерского учета заработной платы, то преимущественно все операции отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с необходимыми счетами.

Далее перейдем к вопросу рассмотрения налогообложения заработной платы.

2. Учет начисления и удержания из заработной платы

2.1 Обязательные удержания

В Налоговом Кодексе РФ отведена отдельная глава налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) (гл. 23 НК РФ) [7].

В гл. 23 НК РФ подробно разъяснены многие вопросы:

- база для налогообложения;
- размер отчислений;
- сроки поведения;
- льготные условия расчета налога для определенных слоев населения.

Плательщиками НДФЛ являются лица, получившие доход. Однако зачастую они сами налог не уплачивают, за них это делают налоговые агенты.

«Налоговыми агентами признаются лица, на которых в соответствии с Налоговым кодексом РФ возложены обязанности по исчислению, удержанию налогов у налогоплательщика и перечислению их в бюджетную систему Российской Федерации» (п. 1, ст. 24 Налогового кодекса РФ).

Согласно ст. 209 Налогового кодекса РФ объектом налогообложения по НДФЛ признается доход, полученный налогоплательщиками:

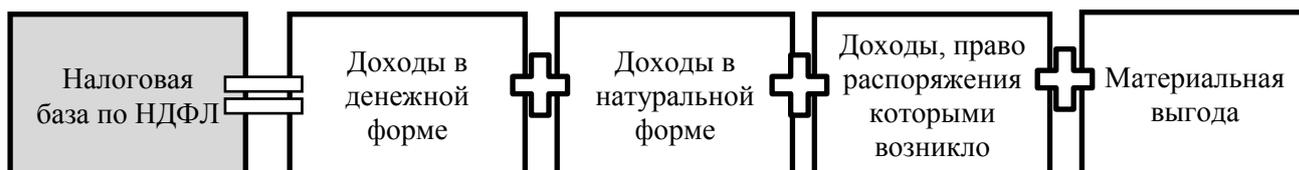
- 1) «от источников в Российской Федерации и (или) от источников за пределами Российской Федерации - для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;
- 2) от источников в Российской Федерации - для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации».

Доходы от источников в РФ определены п. 1, ст. 208 НК РФ, а доходы, не относящиеся к доходам, полученным от источников в РФ, определены п. 2, ст. 208 НК РФ. Доходы, полученные от источников за пределами РФ определены п. 3, ст. 208 НК РФ. Налоговая база согласно ст.

53 Налогового кодекса Российской Федерации представляет собой «стоимостную, физическую или иную характеристику объекта обложения».

Налоговая база по НДФЛ включает все полученные налогоплательщиком доходы и может быть представлена схемой на рисунке 1.

Рис. 1- Схема определения налоговой базы



В состав облагаемых доходов физических лиц включаются, например, заработная плата, различные вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей; доходы, полученные по совместительству, по договорам подряда, от предпринимательской деятельности; оплата работодателем за работника стоимости различных абонементов, подписки на периодическую печать, питания, проезда к месту работы и обратно, коммунально-бытовых услуг, содержания детей в детских дошкольных учреждениях и учебных заведениях, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, получаемых от организации подарков; призов, завоеванных на конкурсах и соревнованиях; доходов, получаемых по договорам добровольного страхования и договорам негосударственного пенсионного обеспечения; процентов за хранение денег на депозитных счетах в банках и другие доходы.

Виды доходов в соответствии с Налоговым кодексом РФ, облагаемые по разным ставкам, представлены на схеме приложения А.

Таким образом, по схеме в приложении А видно, что в Российской Федерации предусмотрено пять налоговых ставок по НДФЛ.

По данным в Приложении А видно, что максимальная ставка по НДФЛ в РФ является – 35%.

По налоговой ставке 13% с 1 января 2015 года также облагаются доходы в связи с работой по найму, полученные гражданами Республики Беларусь, Республики Казахстан и Республики Армения, причем по этой ставке доходы облагаются, начиная с первого дня их работы на территории Российской Федерации. На это указывают статья 73 Договора о Евразийском экономическом союзе [13], письмо ФНС России от 3 февраля 2015 года № БС-4-11/1561 «О налогообложении доходов физических лиц» [14].

Доходы, полученные физическим лицом в иностранной валюте, для учета их в налоговой базе по НДФЛ пересчитываются в рубли по курсу Центрального банка Российской Федерации, установленному на дату фактического получения таких доходов.

Перечень доходов физических лиц, не подлежащих налогообложению, установлен ст. 217 Налогового кодекса РФ.

«Исчисление сумм налога производится налоговыми агентами нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца применительно ко всем доходам, в отношении которых установлена налоговая ставка 13%. Сумма налога применительно к доходам, в отношении которых установлены иные налоговые ставки, исчисляется налоговым агентом отдельно.

Исчисление суммы налога производится без учета доходов, полученных налогоплательщиком от других налоговых агентов, и удержанных другими налоговыми агентами сумм налога.

Налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате.

Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога производится налоговым агентом за счет денежных средств, выплачиваемых налогоплательщику, при этом удерживаемая сумма налога не может превышать 50% суммы выплаты.

При невозможности удержать у налогоплательщика исчисленную сумму налога налоговый агент обязан не позднее одного месяца с даты окончания налогового периода, в котором возникли соответствующие обстоятельства, письменно сообщить налогоплательщику и налоговому органу по месту своего учета о невозможности удержать налог и сумме налога.

Налог с доходов адвокатов исчисляется, удерживается и уплачивается коллегиями адвокатов, адвокатскими бюро и юридическими консультациями.

Налогоплательщик имеет право воспользоваться налоговым вычетом, тем самым уменьшив сумму налогооблагаемого дохода. Вместе с тем НК РФ предусматривает налоговые вычеты, позволяющие вернуть часть налога, ранее уплаченного в бюджет, в связи с осуществлением гражданином определенных видов расходов (например, имущественный вычет в связи с приобретением недвижимого имущества, социальные налоговые вычеты)» [15, С.460-461].

Пониженные налоговые ставки также можно отнести к льготам. Еще одним видом налоговых льгот являются предоставляемые налоговым законодательством налоговые вычеты. Термин налоговые вычеты во многих налогах трактуется как суммы, на которые уменьшается размер налогового платежа. Налоговые вычеты в применении к налогу на доходы физических лиц можно определить, как сумму, установленную законом, на которую налогоплательщик имеет право уменьшить налоговую базу.

Налоговый кодекс РФ предусмотрено пять групп налоговых вычетов, которые приведены на рисунке 2.

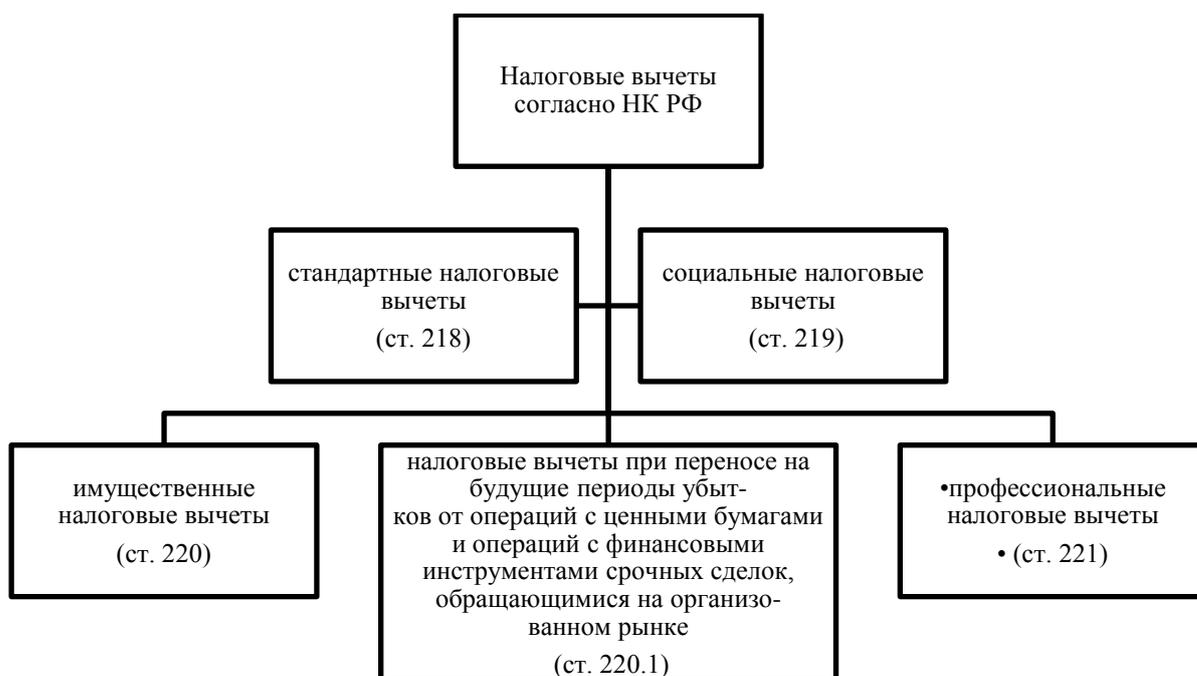


Рисунок 2 – Виды налоговых вычетов

Каждый налоговый вычет имеет свои основания и особенности предоставления. Все налоговые вычеты предоставляются только в отношении доходов, облагаемых налогом по ставке 13%. Налоговые вычеты не переносятся на следующие налоговые периоды в случае невозможности их использования в течение одного налогового периода из-за недостаточного размера налоговой базы. Исключением из этого правила является имущественный вычет в размере расходов на приобретение или строительство жилья. Этот вычет можно переносить на следующие налоговые периоды до полного его использования.

Рассмотрим виды стандартных налоговых вычетов.

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ, установленные ст. 218 Налогового кодекса РФ, можно разделить на два вида:

- «стандартные вычеты, которые могут предоставляться всем работникам (так называемые личные вычеты);
- стандартные вычеты, предоставляемые работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет либо детей в возрасте до 24 лет, являющихся

учащимися очной формы обучения, аспирантами, ординаторами, студентами и/или курсантами».

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ предусмотрены для определенных категорий граждан. Они могут уменьшить базу налогообложения ежемесячно, например:

– на 3000 рублей – инвалидам ВОВ, инвалидам-военнослужащим или чернобыльцам;

– на 500 рублей – Героям СССР и России, инвалидам детства или инвалидам 1-2 группы.

Налоговый вычет полагается также на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ). Стандартные вычеты по НДФЛ на первого и второго ребенка составляют по 1400 руб. на каждого, а на третьего и каждого последующего ребенка - по 3000 руб. Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Стандартные налоговые вычеты на детей

Вычет	Размер вычета (в 2016 году)	Порог для применения вычета
На первого и второго ребенка	1400 руб.	350 000 руб. (с 2016 года)
На третьего и каждого последующего ребенка	3000 руб.	
На каждого ребенка инвалида до 18 лет (учащегося инвалида I или II группы до 24 лет) для опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супруги) приемного родителя	6000 руб.	
На каждого ребенка инвалида до 18 лет (учащегося инвалида I или II группы до 24 лет) для родителя, супруга (супруги) родителя, усыновителя	12000 руб.	

Эти вычеты (таблица 1), как и другие стандартные вычеты, представленные выше, предоставляются работнику (налогоплательщику) до того месяца, в котором его доход, облагаемый НДФЛ по ставке 13%, превысит с начала года 350 000 руб. Начиная с месяца, в котором доход

работника превысил 350 000 руб. с начала года, стандартный налоговый вычет не предоставляется.

Для лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации, налоговая ставка устанавливается в размере 30 процентов (пункт 3 статьи 224 НК РФ). Согласно пункту 4 статьи 210 НК РФ предоставление налоговых вычетов нерезидентам действующим законодательством не предусмотрено.

Налоговый кодекс РФ предусмотрено пять видов социальных налоговых вычетов:

- 1) «по расходам на благотворительность (п. 1 ст. 219);
- 2) на обучение (п. 2 ст. 219);
- 3) лечение и приобретение медикаментов (п. 3 ст. 219);
- 4) на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование (п. 4 ст. 219);
- 5) на накопительную часть трудовой пенсии (п. 5 ст. 219)».

Социальные налоговые вычеты по НДФЛ в 2017 году предоставляются в размере фактических расходов. Но есть ограничение – общая сумма по всем вычетам не может превышать 120 000 руб. Исключение – дорогостоящие виды лечения, указанные в Перечне, утвержденном постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 201. Расходы по ним принимаются к вычету в полной сумме (подп. 3 п. 1 ст. 219 Налогового кодекса РФ). Действует отдельное ограничение по расходам на обучение детей. Сумма социального вычета в 2017 году не может превышать 50 000 руб. на каждого ребенка для обоих родителей (подп. 2. п. 1 ст. 219 Налогового кодекса РФ). Например, за год один родитель потратил на обучение ребенка 60 000 руб., второй – 80 000. Несмотря на то, то родители в общей сложности на образование ребенка потратили 140 000 руб., получить вычет они могут только в размере 50 000 руб. Причем родители должны сами решить, кто из них будет получать вычет. Вычет можно предоставить только за тот год, в котором прошла оплата. Перенести

на следующий год неиспользованный остаток социального вычета нельзя (письма Минфина от 14.10.2013 № 03-04-05/42719 и от 04.07.2012 № 03-04-05/7-838). То есть, если у работника нет облагаемых НДФЛ доходов в том году, когда он оплатил какие-либо социальные расходы, или же размер вычета превысил установленный лимит, в последующие годы воспользоваться вычетом задним числом не получится.

С 1 января 2017 года изменяется порядок получения социального налогового вычета по страховым взносам на добровольное страхование жизни. Соответствующие изменения в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации внесены Федеральным законом от 30.11.2016 № 403-ФЗ [17].

Так, социальный налоговый вычет по НДФЛ в сумме страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни можно получить до окончания налогового периода. Для этого необходимо обратиться в налоговый орган за уведомлением о подтверждении такого права, предоставить документы, подтверждающие фактические расходы по добровольному страхованию жизни. Затем данное уведомление предоставляется налоговому агенту.

Таким образом, новый порядок получения вычета аналогичен действующему порядку в отношении социальных налоговых вычетов по расходам на обучение, медицинские услуги и приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения.

С 1 января 2017 года физические лица смогут реализовать свое право на получение социальных вычетов у работодателя. Такое право им предоставлено п. 2 ст. 219 НК РФ в редакции Федерального закона от 6.04.15 г. № 85-ФЗ. А именно, до 2017 года работодатель не имел право предоставлять социальные вычеты работнику по расходам на лечение и обучение.

С 2017 года установлен новый вид социального вычета по НДФЛ – по расходам на участие в оценке профессиональных навыков, в связи с

вступлением в силу ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 N 238-ФЗ [18]. Чтобы стимулировать участие в оценке, введены налоговые послабления. Так, если физическое лицо оплатило независимую оценку своей квалификации, оно может получить социальный вычет по НДФЛ (пп. 6 п. 1 ст. 219 НК РФ). Порядок заявления этого вида вычета аналогичен порядку получения других социальных вычетов, за одним исключением - его пока нельзя получить по месту работы. Размер нового вычета также ограничен 120 000 руб. в общей сложности с другими социальными вычетами.

Виды имущественных вычетов перечислены в п. 1 ст. 220 НК РФ. Их условно можно разделить на две группы:

- «на продажу имущества;
- на покупку».

К вычетам на продажу имущества относятся вычеты:

- «на продажу имущества. Например, квартиры, земли или автомобиля.
- на выкупную стоимость земельного участка и расположенного на нем жилья». Применяется, если имущество изымается государством.

К вычетам на покупку имущества относятся вычеты:

- «на покупку (строительство) имущества;
- на проценты по займам (кредитам), связанным с покупкой (строительством) имущества».

Вычеты первой группы получают в налоговой инспекции, а второй группы – у работодателя или в ФНС на основании заявления.

Изменения законодательства, принятые в 2016 году, повлияют на получение имущественного вычета в 2017 году. К таким изменяющим документам относится, например, Закон от 03.07.2016 № 360-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Так, Налоговый кодекс РФ обязывает предоставить, в частности, документы, которые подтверждают право собственности на объект. Еще в 2016 году такое право подтверждалось свидетельством о государственной регистрации права. В 2017 году право собственности на приобретенное имущество нужно будет подтверждать по-другому. При регистрации права после 15 июля 2016 года, право на имущественный вычет нужно будет подтверждать выпиской из ЕГРП. Такие разъяснения специалисты налоговой службы дали в письме от 24.08.2016 № БС-3-11/3879@.

Количество вычетов на продажу имущества не ограничено. Вычет второй группы, то есть при покупке (строительстве) недвижимости можно получить один раз за всю жизнь.

Суммы имущественных налоговых вычетов ограничены максимальной суммой. Для продажи имущества размер вычетов ограничен суммой 1 млн руб. или 250 тыс. руб. Этот размер зависит от вида имущества, которое человек продает. На покупку недвижимости вычет составляет 2 млн руб. Причем если недвижимость приобретают супруги, то каждый из них имеет право на такой вычет. Если на покупку имущества был взят кредит, по процентам можно получить вычет не более 3 млн руб.

В имущественные вычеты по НДФЛ в 2016 году внесены серьезные изменения. Они касаются продажи объектов недвижимого имущества, приобретенных в собственность после 1 января 2016 года. Для этих объектов увеличен минимальный срок владения имуществом с 3 до 5 лет, после которых их реализация освобождена от налогообложения. Исключение составляет недвижимое имущество, полученное в подарок от члена семьи, по наследству или в результате приватизации. В этом случае минимальный срок владения остался прежним - 3 года.

Стандартные, социальные и имущественные налоговые вычеты являются самыми распространенными вычетами в РФ.

Рассмотрим, как в бухгалтерском учете отражаются удержанные суммы НДФЛ.

«Начисленная работникам заработная плата является расходами предприятия по обычным видам деятельности (п.п. 5, 8 ПБУ 10/99)» [19]. Затраты предприятия в сумме, начисленной работникам заработной платы отражаются в учете записью по дебету счета учета затрат (например, 20 «Основное производство») и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (п. 16 ПБУ 10/99).

В плане счетов бухгалтерского учета (утв. Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н) [20] для отражения начисления и уплаты налогов отведен счет 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Для отражения операций по налогу на доходы физлиц к этому счету необходимо открыть субсчет – «НДФЛ».

Исчисляя НДФЛ с доходов, выплачиваемых физлицам, проводки составлять не нужно – они составляются только при удержании налога и перечислении его в бюджет.

Удержание НДФЛ всегда отражается по кредиту счета 68-НДФЛ, перечисление – по дебету этого счета. Пример показан в таблице 3.

Таблица 3 - НДФЛ: отражение на счетах в бухгалтерском учете в разных ситуациях:

Операция	Проводка
Удержание НДФЛ	
Удержан НДФЛ из зарплаты работника	Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - Кредит счета 68-НДФЛ.
Удержан НДФЛ из отпускных, выплачиваемых работнику	Для отражения дивидендов имеет смысл открыть к счету 70 субсчет «Расчеты по выплате дивидендов»
Удержан НДФЛ с выплаченных дивидендов, получателем которых является работник организации - источника выплаты дохода	
Удержан НДФЛ с выплат работнику (кроме выплаты дивидендов), не относящихся к труду (например, с материальной помощи)	Дебет счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» - Кредит счета 68-НДФЛ
Удержан НДФЛ с выплат физлицам, не являющихся работниками (например, при расчетах по ГПД)	Дебет счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - Кредит счета 68-НДФЛ
Удержан НДФЛ с выплаченных дивидендов, получатель которых не является работником организации, выплачивающей дивиденды	Дебет счета 75 «Расчеты с учредителями» - Кредит счета 68-НДФЛ
Перечисление НДФЛ в бюджет	

Операция	Проводка
Удержанный НДФЛ (с зарплаты, дивидендов, иных выплат физикам и т.д.) перечислен в бюджет	Дебет счета 68-НДФЛ - Кредит счета 51 «Расчетные счета»

Таким образом, налог на доходы физических лиц играет важную роль в процессе дальнейших удержаний, так как все остальные операции на вычет осуществляются только после проведения расчета налога на доходы физических лиц.

Исполнительные документы могут поступать к работодателю по почте, через судебного пристава, либо лично от взыскателя по исполнительному документу (например, от получателя алиментов). В соответствии с Федеральным законом № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», «со дня получения исполнительного документа работодатель обязан удерживать указанные в нем суммы из доходов работника» (ст. 98 Закона № 229-ФЗ). При этом к исполнительным документам относятся:

- «исполнительные листы;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов или их нотариально удостоверенные копии;
- постановления судебного пристава-исполнителя;
- другие документы, перечисленные в ст. 12 Закона № 229-ФЗ».

Основанием для удержаний является оригинал исполнительного документа, либо его дубликат, который по своей юридической силе приравнивается к оригиналу. А вот на основании копии исполнительного документа удержания производить недопустимо. Поэтому, если работодателю поступила копия исполнительного документа на работника, ее можно вернуть отправителю, запросив оригинал, либо вообще не предпринимать никаких действий.

После поступления исполнительного документа работодателю, уведомлять судебного пристава о получении исполнительного документа работодатель не обязан, однако если к исполнительному документу прилагается бланк соответствующего уведомления, это лучше сделать. Кроме того, уведомление можно составить в произвольной форме, указав реквизиты исполнительного документа, дату получения и входящий номер, а также контактные данные лица, ответственного за получение и хранение исполнительного документа.

В целях обеспечения сохранности исполнительных документов, контроля за их движением (поступлением и выбытием) целесообразно вести журнал регистрации исполнительных документов. Законодательно обязанность ведения такого журнала не установлена, однако он может пригодиться, например, в качестве подтверждения даты получения исполнительного документа, а также для упорядочения работы с исполнительными документами, если их несколько. Поскольку форма журнала регистрации исполнительных документов не регламентирована, работодатель при необходимости может ее разработать самостоятельно.

После получения исполнительного документа на работника у работодателя появляется обязанность производить удержания из его доходов. При этом удержания по исполнительным документам не производятся из следующих видов доходов:

- «компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;
- компенсации за использование имущества работника в служебных целях;
- материальной помощи от работодателя в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

– с детских пособий (пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком), выплачиваемых за счет ФСС;

– других доходов, поименованных в ст. 101 Закона № 229-ФЗ».

Удержания по исполнительному документу производятся из суммы дохода работника, оставшейся после удержания НДФЛ (п. 1 ст. 99 Закона № 229-ФЗ). При этом необходимо контролировать, чтобы размер удержаний не превышал максимально допустимый, установленный законом. Если же на одного работника имеется несколько исполнительных документов, то удержания по ним должны производиться в порядке очередности. Пример указан в таблице 4.

Таблица 4 – Очередность удержаний из заработной платы работника по исполнительным документам

Очередность (ст.111 Закона № 229-ФЗ)	Вид удержания	Ограничение удержания(п. 2, 3 ст. 99 Закона № 229-ФЗ)
Первая очередь	<ul style="list-style-type: none"> • алименты на несовершеннолетних детей; • возмещение вреда, причиненного здоровью другого лица; • возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; • возмещение ущерба, причиненного преступлением 	70% в совокупности от суммы дохода за вычетом НДФЛ
Первая очередь	компенсация морального вреда	50% в совокупности от суммы дохода за вычетом НДФЛ
Вторая очередь	возмещение материального ущерба и другие виды удержаний.	

Размер удержания по исполнительному листу из зарплаты зависит от количества детей, которым причитаются алименты:

– на одного несовершеннолетнего ребенка – 25% от дохода работника;

– на двоих – 33%;

– на троих и более – 50%.

Ниже для удобства на рисунке 3 представлена схема удержания алиментов из заработной платы сотрудника.



Рисунок 3 - Порядок удержания алиментов из заработной платы сотрудника

Далее, в таблице 5 представим бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работников по исполнительным документам.

Таблица 5 - Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работников по исполнительным документам

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции
20 «Основное производство» (26, 44)	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Начислена заработная плата
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ с заработной платы
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	Удержана сумма в пользу взыскателя по исполнительному документу
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	Удержана сумма расходов на перечисление денежных средств взыскателю (комиссия банка, почтовые расходы)
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета» (50 «Касса»)	Выплачена заработная плата за вычетом удержаний
76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	51 «Расчетные счета»	Перечислены денежные средства взыскателю по исполнительному документу

За неправильное удержание из заработной платы по исполнительным документам, а также за несвоевременную выплату удержанных сумм взыскателю должностные лица организации могут быть привлечены к ответственности.

Правильность исполнения судебных решений контролирует служба судебных приставов (ст. 5 Закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ). Обнаружить нарушения судебный пристав может в ходе проверки или узнать о нем из жалобы взыскателя.

Порядок проведения проверок организаций судебными приставами-исполнителями прописан в главе VII Методических указаний ФССП России. «Судебный пристав может проводить ревизии как по собственной инициативе (не реже одного раза в год), так и по заявлению взыскателя» (гл. VII Методических указаний ФССП России) [25].

2.2 Учет удержаний по инициативе работодателя и работника

Удержания из заработной платы работника могут производиться в целях погашения задолженности работодателю только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Случаи, когда работодатель имеет право произвести удержание из заработной платы работника в счет погашения задолженности по заработной плате, перечислены в статье 137 Трудового кодекса РФ [1]:

- «для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае

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

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска».

Перечень оснований для удержаний из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя является закрытым, то есть работодатель не вправе самостоятельно устанавливать дополнительные основания. Так, удержание различных штрафов (за опоздание, за курение и т.п.) из зарплаты работников является незаконным. И даже закрепление таких штрафов в трудовых договорах и локальных нормативных актах не делает их законными. Максимум что работодатель может применить в такой ситуации – меры дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ), например, замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям. Однако штраф не относится к мерам дисциплинарной ответственности, соответственно, основания для его удержания из заработной платы сотрудника отсутствуют. Более того, производя незаконные удержания, работодатель сам может быть оштрафован за нарушение законодательства о труде (ч. 1 ст. 5.7 КоАП РФ) [26]:

- «от 1 000 до 5 000 руб. – штраф для должностных лиц и ИП;
- от 30 000 до 50 000 руб. – штраф для организаций».

Удержание неотработанного аванса, невозвращенных подотчетных сумм, излишне выплаченной зарплаты.

Производить такие удержания возможно только при одновременном выполнении следующих условий (ч. 3 ст. 137 ТК РФ) [1]:

– «не истек один месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;

- работник не оспаривает оснований и размеров удержания».

Если эти условия, или хотя бы одно из них, не выполнены, то взыскать задолженность работника можно только в судебном порядке. Или же работник может добровольно погасить задолженность путем внесения денежных средств в кассу работодателя.

Довольно часто бывает так, что работник получил аванс, однако не отработал его до конца месяца в силу различных обстоятельств (больничный, отпуск без содержания и т.д.). Соответственно, на конец месяца у работника появляется задолженность. Просто «зачесть» эту задолженность в следующем месяце, уменьшив сумму заработной платы, причитающуюся к выплате, неправильно, поскольку любое удержание из заработной платы работника (в том числе и удержание неотработанного аванса) должно иметь законные основания. То есть, во-первых, нужно соблюсти 20%-ное ограничение по размеру удержания, а во-вторых уложиться в срок 1 месяц и получить согласие работника.

«Тот факт, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания из его заработной платы, лучше подтвердить документально, например, заявлением работника» (Письмо Роструда от 09.08.2007 № 3044-б-0). Основанием для удержания сумм задолженности из заработной платы работника служит приказ руководителя, составленный в произвольной форме.

Если у работника возникла задолженность в связи с тем, что ему была излишне выплачена заработная плата, то удержать сумму такой задолженности работодатель имеет право только в следующих случаях:

- «если заработная плата выплачена в большем размере в результате счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом».

В том случае, когда ни одно из перечисленных условий не выполняется, работодатель не имеет права производить удержания задолженности из заработной платы работника.

Удержание за неотработанный отпуск.

Ситуация, когда работник на момент увольнения не успел отработать использованный ежегодный отпуск, является весьма распространенной. Дело в том, что по законодательству в течение рабочего года работнику должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, при этом взять отпуск работник может в любое время, независимо от количества фактически отработанных месяцев. Поэтому если работник увольняется до окончания рабочего года, за который он целиком использовал ежегодный оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, то у него возникает задолженность в сумме отпускных, полученных за неотработанные дни отпуска. Сумму такой задолженности работодатель имеет право удержать, например, из окончательного расчета при увольнении (но не более 20%).

Если сумм, причитающихся к выплате увольняемому работнику, недостаточно для того чтобы работодатель мог произвести удержание задолженности за неотработанный отпуск, работник может в добровольном порядке внести сумму задолженности. Если работник откажется добровольно погасить сумму задолженности, взыскать ее в судебном порядке не получится: судебная практика показывает, что в данном случае отсутствуют основания для взыскания (Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 № 19-КГ13-18, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2013 по делу № 11-37421/2013).

Удержания из заработной платы работника его задолженности перед работодателем за неотработанный аванс или за излишне выданную заработную плату отражаются в бухгалтерском учете аналогично удержанию за неотработанный отпуск: путем сторнировочной записи по дебету счета учета затрат (44, 20, 26) и кредиту счета учета расчетов с персоналом по оплате труда (70). А удержание задолженности работника за

неизрасходованные подотчетные суммы отражается проводкой: дебет 70 – кредит 71 [27, С.304].

Согласно Трудовому Кодексу РФ помимо рассмотренных выше направлений удержаний по инициативе работодателя, администрация предприятия может удержать из заработной платы по следующим основаниям:

- «возмещение материального ущерба;
- покрытие недостачи материальных ценностей;
- возмещение административных штрафов;
- стоимость изделий собственного производства, используемых для личных нужд;
- возмещение услуг сотовой связи;
- оплата стоимости сверхнормативного расхода ГСМ;
- за прохождение медосмотра».

Материальная ответственность сотрудника возникает при обнаружении факта нанесения вреда имуществу работодателя в следствие [27, С.56]:

- ненадлежащего действия во время выполнения производственного задания;
- обнаружения непосредственной взаимосвязи между поведением работника и обнаруженным материальным ущербом;
- если виновный не оспаривает произошедший факт.

Трудовой Кодекс РФ гласит, что «стоимость имущественного ущерба должна быть в обязательном порядке возмещена работодателю» [1].

В компенсацию включаются не только стоимость фактического уменьшения собственности работодателя, но и необходимые затраты для ликвидации нанесенного ущерба.

Сотрудник, допустивший нанесение вреда имуществу работодателя, предоставляет письменное объяснение о случившемся факте.

При отказе о написании объяснительной записки, составляется акт, подтверждаемый подписями двух свидетелей.

Возмещение из зарплаты осуществляется согласно распоряжению руководителя, если [28, С.38]:

- «сумма ущерба не превышает средней заработной платы;
- документ оформлен не позднее месяца со дня обнаружения вреда имуществу;
- сотрудник согласен с мерой наказания».

В противном случае решение должно выноситься на судебном заседании.

Учет удержаний из заработной платы работников осуществляется в соответствии с законами, нормативными актами и правилами ведения бухгалтерского учета, принятыми и действующими в России в настоящее время. Удержание из заработной платы по заявлению работника – это перечисление части заработной платы, отпускных, выплат по больничному листу гражданина в пользу других людей или организаций на основании его письменного заявления, поданного работодателю.

Экономические службы обязаны производить соответствующие расчеты ежемесячно и абсолютно бесплатно, в соответствии с утвержденным коллективным договором.

Профсоюзные взносы.

Регламент уплаты взносов подтверждается Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. [29].

«Работодатель обязан ежемесячно, в установленные законом сроки, перечислять взносы членам профсоюзного общества, на основе письменного заявления сотрудников.

Размеры профсоюзных взносов в учреждении определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением».

Профсоюзные взносы составляют 1% от начисленной заработной платы, т.е. удержать с работника нужно 100 руб. (10 000 * 10%). Пример показан в таблице 6.

Таблица 6 - Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работника профсоюзных взносов

Дебет счета	Кредит счета	Сумма	Содержание операций
20	70	10 000	Начислена заработная плата
70	68	1 300	Удержан НДФЛ с заработной платы (вычеты не применяются) 10000 x 13%
70	76/проф.взносы	100	Из начисленной заработной платы удержаны профсоюзные взносы 10000 x 1%

Займы.

Получая займ на «родном» предприятии или же в сторонней МФО, гражданин имеет право выбрать любой способ погашения:

- непосредственно внося денежные средства в кассу МФО;
- написать заявление по месту работы с просьбой ежемесячных перечислений определенных сумм на счет фирмы-заимодавца.

Добровольное медицинское страхование.

Сотрудник компании ООО «N» написал заявление с просьбой удерживать из его заработной платы (33 000 руб.) взносы на добровольное медицинское страхование в размере 2% ежемесячно, подробнее в таблице 7.

Таблица 7 – Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работника на добровольное медицинское страхование

Дебет	Кредит	Содержание операции	Сумма, руб.	Документ-основание
<u>26</u>	<u>70</u>	Начислена зарплата сотруднику	33 000	Ведомость по начислению заработной платы
<u>70</u>	<u>68</u> НДФЛ	Удержан налог НДФЛ	4290	Ведомость по начислению заработной платы
<u>70</u>	<u>76</u>	Удержана сумма на перечисление	660	Заявление

		взноса на добровольное медицинское страхование		сотрудника справка
--	--	--	--	--------------------

Удержания из заработной платы, которые работодатель производит по письменному заявлению работника, не являются «удержаниями» по смыслу ст. 137 ТК РФ, поскольку уменьшение суммы заработной платы, подлежащей выплате, происходит не в принудительном порядке, а в соответствии с волеизъявлением самого работника, который вправе распоряжаться своим имуществом по своему усмотрению (Письмо Роструда от 26.09.2012 № ПГ/7156-6-1). Таким образом, к удержаниям по инициативе работника не применяются ограничения по размеру, установленные ст. 138 ТК РФ.

Удержания производятся со всех групп доходов, получаемых сотрудниками.

Законодательно закреплён ряд доплат, с которых нельзя принимать к расчёту при удержаниях из заработной платы сотрудников:

1) «Начисленные для возмещения ущерба, нанесённого состоянию здоровья (не распространяется на удержания алиментов по содержанию несовершеннолетних детей).

2) Компенсация увечий, полученных в ходе исполнения государственных или производственных заданий (в случае гибели непосредственного участника событий данный вид доплат распространяется на членов его семьи).

3) Доплаты, связанные с регламентом трудовых отношений, в том числе служебные командировки или перевод на работу в другую местность.

4) Страховые выплаты по обязательному социальному страхованию, кроме оплаты больничного листа в связи с временной нетрудоспособностью.

5) Частичное или полное возмещение стоимости санаторных путевок для сотрудников и их детей.

б) Начисления в целях ликвидации последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

7) Ликвидация последствий терактов.

8) Выплаты, вследствие потери членов семьи.

9) Оказываемая гуманитарная помощь».

Все перечисленные виды доплат не подлежат налогообложению НДФЛ.

Рассмотрим общий порядок и этапы исчисления удержаний из заработной платы работника.

Удержания из заработной платы по всем видам направлений рассчитываются каждый месяц в определенные сроки, соответствующие периоду начисления.

Процесс расчета удержания соответствует основным правилам бухгалтерского учета, это показано на рисунке 4.



Рисунок 4 - Процесс расчета удержания из заработной платы работника.

Первоначально из заработной платы исключается сумма подоходного налога (НДФЛ). Затем реализуется определенная последовательность выполнения требований, зафиксированная в ст. 111 Федерального Закона № 229-ФЗ, наглядно можно увидеть в таблице 7.

Таблица 8 – Очередность удержаний из заработной платы работника

Очередность	Претензия
1	<ul style="list-style-type: none"> • Алименты; • Ущерб, нанесенный здоровью; • Утрата кормильца; • Требования возмещения морального ущерба
2	<ul style="list-style-type: none"> • Погашение размера выходного пособия работнику по трудовому договору; • Компенсация за результаты интеллектуального труда
3	Обязательные платежи в бюджет разного уровня и внебюджетные фонды
4	Прочие удержания

Наличие требований различных разновидностей предполагает следующий порядок удержания: прохождение всех расчетов в хронологическом исполнении.

Каждая последующая очередь начинает удовлетворяться после полной оплаты требований предыдущей очередности.

Законодательно установлен максимально возможный размер отчислений из заработной платы сотрудника в пользу третьих лиц, которые являются обязательными (см. таблица 9).

Таблица 9 - Максимально возможный размер отчислений из заработной платы сотрудника в пользу третьих лиц, которые являются обязательными

Максимальный процент	Условия
70	<ul style="list-style-type: none"> • На исправительные работы; • Алименты на содержание малолетних детей; • Ущерб, нанесенный здоровью; • Потеря кормильца семьи; • Вред, нанесенный действием совершенного преступления
50	Случаи, предусмотренные в федеральном законодательстве
20	Прочие условия

20%-ный размер удержаний не требует наличие письменного согласия работника в случаях, происходящих по инициативе работодателя.

Таким образом, по результатам исследования видов удержаний из начисленной заработной платы, сделаны выводы о том, что:

– из заработной платы, начисленной работникам предприятия, производят различные удержания, которые делятся на обязательные (НДФЛ и удержания по исполнительным документам), удержания по инициативе работодателя, по инициативе работника (на основании письменного заявления работника).

– удержания из начисленной заработной платы работника рассчитываются в установленной последовательности. На первом месте рассчитываются и производятся обязательные удержания: налог на доходы физических лиц, алименты, прочие удержания по исполнительным листам согласно календарным датам их поступления в бухгалтерию предприятия.

– законодательство определило жесткие границы размеров удержаний из заработной платы: удержания по инициативе работодателя не могут превышать 20%, при исполнении удержаний по исполнительным документам их общий размер не должен превышать 50%, а если по исполнительным документам взыскиваются алименты на содержание несовершеннолетних детей, максимально допустимый размер удержаний 70%.

– трудовым кодексом РФ предусмотрены меры защиты работников от неправомерных удержаний из заработной платы. Следовательно, любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в Трудовом кодексе РФ.

– удержания из начисленной заработной платы работника отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета (71, 73, 76 и др.) зависит от ситуации, в которой производится удержание.

2.3 Страховые взносы

На сегодня существует несколько разновидностей страховых взносов:

– пенсионные;

- медицинские;
- на социальное страхование при возникновении факта временной недееспособности либо по причине материнства;
- страхование от возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний при осуществлении своей трудовой деятельности (стоит отметить, что этот взнос называют «на травматизм»).

Первые три вида страховых взносов до недавнего времени регулировались Федеральным законом № 212-ФЗ, но уже с января 2017 года они находятся под контролем главы 34 Налогового кодекса РФ. Последний взнос «на травматизм» регулируется Федеральными законами № 125-ФЗ и №179-ФЗ [8].

Плательщиками страховых взносов выступают:

- Компании, которые осуществляют выдачу заработной платы своим сотрудникам либо же оплачивают вознаграждение подрядчикам – физическим лицам.
- Индивидуальные предприниматели, у которых на балансе числятся наемные сотрудники и при этом им начисляется заработная плата. Также речь может идти и о подрядчиках – физических лицах.
- Физические лица (у которых отсутствует статус «ИП»), начисляющие заработную плату своим сотрудникам либо же платят определенное вознаграждение подрядчикам.
- Индивидуальные предприниматели либо же граждане, которые осуществляют частную практику (к примеру, это могут быть адвокаты, нотариусы и так далее). Говоря простыми словами – граждане, осуществляющие трудовую деятельность исключительно «на себя».

Таблица 10 – Установленные тарифы страховых взносов

База	Пенсионный фонд	Фонд социального страхования	ФФОМС	Всего
Не больше установленной	22%	2,9%	5,1%	30%

величины				
Больше установленного лимита	10%	0%	5,1%	15,1%

Компании, включая ИП, определяют базу по каждому наемному сотруднику по отдельности. База по взносам возможной временной недееспособности либо же материнству не может превышать предельного размера. Он ежегодно подлежит индексации и в 2017 году составляет порядка 755 000 рублей.

База по вопросу пенсионных взносов не лимитируется, однако для возможного начисления сверх предельной суммы законом предусматривает понижающий тариф, который в 2017 году начинает действовать по достижению суммы в 876 000 рублей.

База по вопросу взносам в ФФОМС либо же на возможное получение производственной травмы также не подвержен лимиту, причем здесь даже не предусматривается понижающий тариф. Конечный размер определяется путем умножения облагаемой базы на страховой тариф.

Работодатели (вне зависимости от того, компании это либо ИП) производят начисление взносов на вознаграждения, направленные своим наемным сотрудникам в пределах трудовых соглашений.

К таким выплатам относят:

- должностной оклад;
- премиальные выплаты по окончанию рабочего месяца, квартала, года;
- отпускные;
- компенсация за неиспользуемый отпуск.

Отчеты, предоставляемые в Пенсионный фонд, а также в соцстрах должны быть предоставлены до 1-ого числа того месяца, который является последующим за отчетным. Сама форма отчета установлена на законодательном уровне еще в ноябре 2009 года – 4-ФСС.

Дополнительно к этой форме предприятия обязаны предоставить справку о численности своего штата наемных сотрудников. В ситуации, когда организации прекращает осуществлять свою трудовую деятельность, то произведенные расчеты по всем страховым взносам необходимо будет предъявлять совместно с соответствующим заявлением о снятии с учета.

В части бухгалтерского учета имеют место проводки представленные в таблице 9:

Таблица 11 – Корреспонденция счетов в отношении страховых взносов [8]

Проводка	Описание операции
Дт 26 Кт 69	Произведено начисление взносов в фонд социального страхования
Дт 69 Кт 51	Произведена уплата во внебюджетные фонды
Дт 20 Кт 69 1 – 1	Было произведено начисление размера взносов в фонд по социальному страхованию
Дт 20 Кт 69 1 – 2	Было произведено начисление “на травматизм”
Дт 69 – 2 – 1 Кт 51	Была переведена определенная сумма в Пенсионный Фонд
Дт 69 – 3 – 1 Кт 51	Была перечислена определенная сумма в ФФОМС федерального уровня

Некоторым налогоплательщикам изначально установлены понижающие тарифы. К примеру, для тех кто находится на упрощенной системе налогообложения с определенным видом деятельности (изготовление пищевых продуктов и так далее), уплачивают в 2017 году исключительно взносы в ПФР – 20%, по остальным им установлено – 0%. Это возможно для тех, у кого годовая прибыль не превышает 79 миллионов рублей.

Для некоторых наемных сотрудников установлены также и повышающие тарифы по взносам в ПФР. По отношению к прибыли наемных сотрудников, работающих под землей, в горячих цехах либо в другом месте с вредными условиями труда установлен тариф, который искусственно увеличен на 9%. При этом эта ставка может применяться и к той прибыли, которая превышает установленный лимит.

Тарификация взносов «на травматизм» определяется исключительно от того, какой класс наличия профессионального риска. К примеру, для оптовиков установлен тариф в 0,2%.

Сделаем основные выводы. В настоящее время в части налогообложения заработной платы государством предусмотрены два направления – взимание налога на доходы физическим лиц, а также оплата страховых взносов на персонал работодателем. Налог на доходы физических лиц предполагает отчисление государству определенной части дохода (в части трудовой деятельности – обычно 13%), однако возможны случаи, когда налоговая база для исчисления НДФЛ может быть уменьшена. Это достигается применением вычетов – стандартных, социальных, имущественных. К примеру, в части трудовых отношений самым популярным вычетом является вычет на детей.

Страховые взносы включают в себя уплату взносов работодателем в Пенсионный Фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, а также Фонд социального страхования. В настоящее время работодателями уплачиваются такие разновидности страховых взносов как пенсионные, медицинские, на социальное страхование при возникновении факта временной недееспособности либо по причине материнства, а также страхование от возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Рассмотрев теоретическую основу учета и начисления заработной платы, применим их на практике – в следующей главе будут рассмотрены данные вопросы относительно ООО «Самовар».

3 Учет заработной платы на примере ООО «Самовар»

3.1 Общая характеристика и направления деятельности ООО «Самовар»

Общество с ограниченной ответственностью «Самовар» является компанией по предоставлению полного спектра услуг в области общественного питания и клинингового обслуживания для предприятий нефтегазовой промышленности. Юридический адрес компании – Томск, пер. Нечевский, 8.

Компания была основана в декабре 2006 года. Первыми заказчиками были ЗАО «Нефтепромбурсервис» (ныне ЗАО «ССК»), это и сейчас основные партнёры предприятия. Затем крупным заказчиком стала компания ООО «Норд Империял». В это время компания начала заключать договоры на питание и сформировалось второе направление деятельности – клининговые услуги на нефтегазовых месторождениях.

На текущий момент коллектив компания имеет в своем составе около ста человек – это высококвалифицированные специалисты, обученные современным требованиям по международным стандартам.

Повара ООО «Самовар» работают вахтовым методом, с одними и теми же бригадами по 15 дней.

В настоящее время ведется сотрудничество со следующими предприятиями: ООО СГК «Бурение», ООО «БСК (Гранд ООО), «Стимул-Т». ООО «Самовар» обслуживает около 15-20 объектов, в день услугами питания на месторождениях пользуется около 1000 человек.

Основные направления деятельности ООО «Самовар» в настоящий момент:

- организация питания на нефтегазовых месторождениях;
- кафе со спектром услуг от бизнес-ланчей до банкетов (располагается по адресу Томск, ул. Никитина, 76 - 1 этаж);
- клининговые услуги на нефтегазовых месторождениях.

Компания осуществляет оказание клининговых услуг на нефтяных и газовых месторождениях Томской области и всего сибирского региона. Специалисты производят уборку жилых и производственных помещений, стирку постельного белья. Клининговые услуги предоставляются на следующих нефтегазовых месторождениях:

- Майское
- Фестивальное
- Лугинецкое
- Завьялово
- Снежное

В части общественного питания накопленный опыт, отличная техническая база, высокий уровень специалистов позволяют ООО «Самовар» оказывать услуги по организации общественного питания: в столовых при учреждениях, в котлопунктах на месторождениях, а также организацию выездных банкетов и других мероприятий.

Организационная структура представлена на рисунке 5:

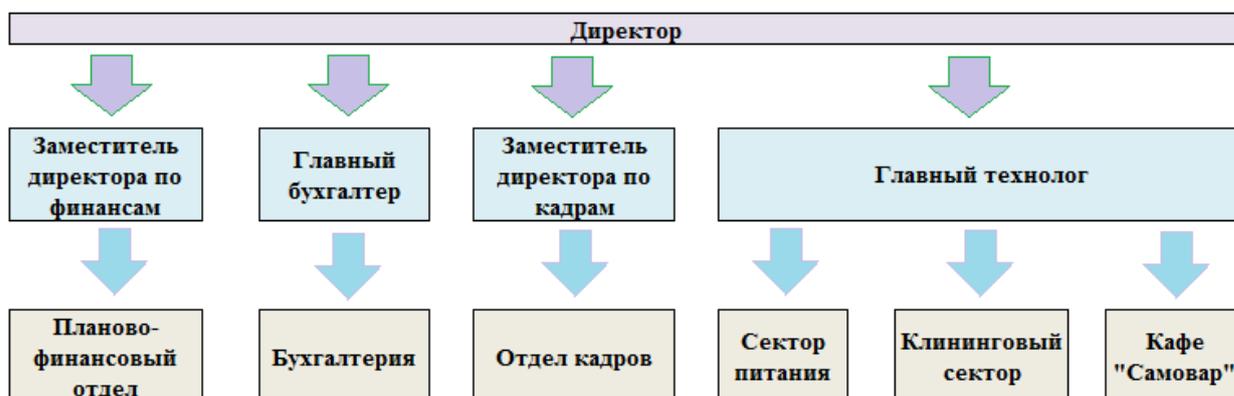


Рисунок 5 – Организационная структура ООО «Самовар»

Тип организационной структуры данного предприятия – линейно-функциональная организационная структура. В данном случае организационная структура предприятия сочетает в себе линейную структуру (все подразделения, кроме производства) и функциональную (производственный блок).

Условия труда работников ООО «Самовар» полностью соответствует Трудовому Кодексу РФ. Это и оплачиваемые ежегодные отпуска, и единовременные выплаты и пособия, оплачиваемый проезд к месту работы и домой, медицинское страхование, уплата социальных налогов.

Более того, руководство компании постоянно улучшает и модернизирует как производственные, так и бытовые условия своих сотрудников на объектах работы. Вахтовые поселки и строительные городки оборудованы современными жилыми модулями с телевидением и кондиционерами, и соответствуют всем санитарно-гигиеническим нормам. Рацион и качество питания в столовых всегда находится на высоком уровне и ни когда не вызывал нареканий. На каждом участке, в обязательном порядке, устанавливаются бани с парным отделением, обустраиваются спортивные площадки.

Особое внимание уделяется технике безопасности производства – это ежемесячные инструктажи и обучение работников, обеспечение самыми современными средствами защиты.

Вне работы ООО «Самовар» так же заботится о своих сотрудниках – для них арендуются спортивные комплексы, регулярно принимаются участия в спортивных соревнованиях среди компаний индустрии питания, проводятся различные корпоративные мероприятия.

Руководство компании прекрасно знает и понимает, что от условий труда, быта и отдыха своих работников напрямую зависит качество и безопасность производства, в конечном итоге благосостояние всего предприятия и его сотрудников.

В соответствии с законом о бухгалтерском учете РФ с начала своей деятельности и затем в начале каждого года предприятие утверждает в налоговых органах и органах регистрации учетную политику предприятия на следующий год. В учетной политике закрепляются система

бухгалтерского учета, используемая обществом. Также необходимо отметить, что организация использует повременную систему оплаты труда.

3.2 Организация учета и начисления заработной платы в ООО «Самовар»

В отношении работников ООО «Самовар» применяемая система оплаты труда, общий уровень заработной платы, виды отдельных выплат закреплены коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами между работниками и ООО «Самовар».

Условия в отношении оплаты труда сообщаются работнику во время приема на работу и фиксируются посредством трудового договора.

Организация трудовой деятельности в ООО «Самовар» осуществляется, опираясь на внутреннюю тарифную систему, которая представляет собой систему оплаты труда, основанную на дифференциации уровня заработной платы для сотрудников разных категорий. Вследствие этого заработная плата находится в зависимости от квалификации работника, сложности его должностных обязанностей, условий труда и некоторых иных факторов. Тарифная система дифференциации зарплаты состоит из таких элементов как оклад, тарифная ставка, тарифная сетка, тарифный коэффициент. Тарифные ставки для сотрудников ООО «Самовар» представлены ниже в таблице 10:

Таблица 12 – Тарифные ставки для сотрудников ООО «Самовар»

Разряд	1	2	3	4	5	6
Часовая тарифная ставка	17,04	18,10	19,41	20,93	23,12	26,13
Месячная ставка	2 828,03	3 005,12	3 222,17	3 474,18	3 838,36	4 337,39

Система оплаты труда ООО «Самовар» сформирована в соответствии с организационной структурой предприятия. В компании

имеет место только повременная система оплаты труда, согласно которой заработная плата определяется на основе тарифной ставки или оклада и фактически отработанного количества времени. Такая форма оплаты труда применяется для технического персонала, рабочих и служащих.

В отношении аналитического учета расчетов заработной платы ведется работа по следующим направлениям:

- по каждому сотруднику (по виду начислений);
- в разрезе источников выплат;
- в разрезе подразделений.

В процессе приема новых сотрудников в ООО «Самовар» происходит заполнение личной карточки работников по форме №Т-2, работнику присваивается табельный номер, который затем проставляется во всех документах по учету кадров, рабочему времени и расчетов в области оплаты труда.

Каждый работник ООО «Самовар» становится обладателем лицевого счета (форма №Т-54) на основании первичных документов о поступлении на службу. Для расчета заработной платы сотрудника требуется в начале определить сумму месячной заработной платы, а затем осуществить необходимые удержания из нее. Все расчеты производятся в личных счетах сотрудников, затем полученные результаты переносят в расчетно-платежную ведомость и налоговую карточку.

Платежная ведомость заполняется суммами начисленной к выдаче заработной платы, при этом на каждого сотрудника отведена одна строка. Платежная ведомость формируется в одном экземпляре и отдается на подпись главному бухгалтеру и директору ООО «Самовар». Платежная ведомость представляет собой кассовый документ, являющийся основанием для выдачи работникам заработной платы.

Также в ООО «Самовар» допускается оформление расчетно-платежной ведомости в случае разовой выдачи денежных средств – в случае

отпуска, оплаты больничного и так далее. Однако чаще всего в такой ситуации выплата из кассы происходит посредством оформления отдельного расходного кассового ордера.

Синтетический учет расчетов в области заработной платы в ООО «Самовар» происходит путем использования счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисленные суммы отражаются по кредиту данного счета в части:

- оплаты труда (счета расходов на продажу);
- пособий по социальному страхованию (счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»);
- оплаты труда, которые начислены за счет сформированного резерва на оплату труда сотрудникам и резерва на выплату вознаграждений за выслугу лет (счет 96 «Резервы предстоящих расходов»);
- оплаты труда в счет расходов будущих периодов (счет 97 «Расходы будущих периодов»);
- оплаты стажировки выпускников в соответствии с заключенным между ООО «Самовар» и ОГУ «Центр занятости населения г. Томска» договором (счет 86 «Целевое финансирование»).

Сальдо по кредиту счета 70 отображает задолженность предприятия перед сотрудниками в части начисленной заработной платы. Выдача заработной платы наличными отражается в корреспонденции со счетом 50 «Касса». Если заработная плата была перечислена со счета ООО «Самовар» на счет сотрудника, то данная операция отображается в корреспонденции со счетом 51 «Расчетный счет». Дебет счета 70 отражает выплату заработной платы и удержания.

Учет численности кадров в ООО «Самовар» происходит на основе следующей документации:

1. Приказ (распоряжения) о приеме на работу (форма №Т-1), являющийся основанием о приеме на работу.

2. Личная карточка (форма №Т-2, заполняемая на каждого сотрудника.

3. Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (форма №Т-б), применяемый в целях оформления ежегодного и иных видов отпусков.

4. Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу. В данном приказе отражаются данные о прежнем и новом месте работы, также причины такого перевода и документ, являющийся основанием для перевода.

5. Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с сотрудником (форма №Т-8), используемый в процессе увольнения сотрудников.

Все перечисленные документы в обязательном порядке должны быть подписаны директором ООО «Самовар».

В целях учета рабочего времени персонала в ООО «Самовар» используется табель учета рабочего времени – форма №13, в котором зафиксировано рабочее время всех сотрудников. На основании данной формы начисляется заработная плата и формируется статистическая отчетность в области труда. Табели формируются в разрезе структурных подразделений предприятия. В таблице также фиксируется время, затраченное на сверхурочную работу. Учет такого времени происходит на основании списков лиц, привлеченных к такой работе, подписанных директором ООО «Самовар».

Основные документы в области начисления заработной платы ООО «Самовар»:

- Нормативные акты, приказы, инструкции, распоряжения в области оплаты труда и премирования персонала предприятия;
- Штатное расписание, табель учета рабочего времени, путевые листы;

- Справки с места обучения, копии свидетельства о рождении ребенка, необходимые для получения льготы по НДФЛ;
- Больничные листы;
- Списки о работе во внеурочное время;
- Приказы о предоставлении очередных отпусков и так далее.

В случае, если работник не состоит в штате ООО «Самовар», его заработная плата отражается в платежной ведомости по форме №Т-49.

Рассмотрим пример начисления заработной платы конкретного работника ООО «Самовар». В соответствии с трудовым договором оплата труда официанта Горбунова А. А. кафе «Самовар» осуществляется на основе часовой тарифной ставки и фактически отработанного времени в течение прошедшего месяца. Данный сотрудник трудится в течении 5 дней в неделю и имеет 8-часовой рабочий день. Тарифная ставка данного работника соответствующей специальности и квалификации составляет 9 000 рублей ежемесячно. Горбунов А. А. отработал в марте 2017 года все положенные часы. Согласно производственного календаря, норма рабочего времени марта 2017 года составляла 21 день. На основе этого произведем расчет заработной платы официанта Горбунова А. А. за март 2017 года:

$$ЗП_{03.17} = 9\,000 * 1,6 * 1,3 = 18\,720 \text{ рублей.}$$

В данном случае 9 000 – оклад в месяц, 1,6 – коэффициент премии для сотрудников кафе, 1,3 – районный коэффициент.

Начисление заработной платы Горбунову А. А. за март 2017 года отразится в бухгалтерском учете проводкой Дт 20 Кт 70 – 18 720 руб.

Помимо этого, в марте 2017 года Горбунов А. А. был привлечен к выполнению сверхурочной работы в размере 4 часов (по 2 часа 12 и 22 марта). Оплата сверхурочного времени 12 марта составит:

$$СУ_{12.03} = 23,12 * 2 * 1,5 * 1,3 = 90,17 \text{ (руб.)}$$

Здесь 23,12 – часовая тарифная ставка, 2 – количество часов, 1,5 – первые два часа сверхурочных оплачиваются в 1,5 размере, 1,3 – районный коэффициент.

Аналогично рассчитаем для 22 марта:

$$СУ_{22.03} = 23,12 * 2 * 2 * 1,3 = 120,22 \text{ (руб.)}$$

Здесь 2 часа сверхурочных оплачивались в двойном размере.

Итак, доплата Горбунову А. А. за сверхурочные составила 210,39 рублей.

Итого заработная плата за март 2017 года составила:

$$ЗП = 18720 + 210,39 = 18\,930,39 \text{ руб.}$$

Рассмотрим пример начисления отпускных. Работник Иванов С. С. находился в очередном отпуске в период с 1 по 14 марта 2017 года. Расчетный период при этом – 01.03.2016-28.02.2017. Средняя заработная плата Иванова составляла 20 000 рублей. При этом в период 1-8.11.16 года данный сотрудник находился на больничном и ему была выплачена компенсация по временной нетрудоспособности в размере 3000 рублей, итого заработная плата в ноябре 2016 года составила 13 000 рублей.

Отпускные Иванову С. С. будут рассчитаны в следующем порядке:

$$Зп = 20\,000 * 11 + 13\,000 = 233\,000 \text{ (руб.)}$$

Рассчитаем число календарных дней, которые отработал Иванов в течение года:

$$Д = 29,3 * 11 + \frac{29,3}{30} * (30 - 8) = 343,79 \text{ дней}$$

Тогда среднедневной заработок Иванова будет иметь размер:

$$\frac{Ср}{д} = \frac{233\,000}{343,79} = 677,74 \text{ (руб.)}$$

На основе этого рассчитаем размер отпускных:

$$От = 677,74 * 14 = 9\,488,36 \text{ (руб.)}$$

Расчетно-платежная ведомость по начислению отпускных Иванову за март 2017 года представлена в приложении А. Записка-расчет его

отпускных приведена в Приложении Б. Также отметим, что в связи с тем, что заработная плата выдается в ООО «Самовар» через кассу, платежное поручение на перечисление заработной платы на данном предприятии не оформляется.

Рассмотрим в качестве примера начисление по листку по временной нетрудоспособности главному бухгалтеру ООО «Самовар» Кривошековой Н.А. Листок временной нетрудоспособности в отношении данной сотрудницы имеет период с 1 по 10 февраля 2017 года, то есть составляет 10 календарных дней. На рассматриваемый период стаж Кривошековой Н.А. составлял 8 лет. За 2015 год ей была получена заработная плата в объеме 674 000 рублей, за 2016 – 630 000 рублей. За 2015 год в базу для расчета войдут только 670 000, так как Фонд социального страхования не возместит работодателю расходы сверх максимальной базы для расчета страховых взносов. Зарплата за 2016 год будет включена в расчет в полном объеме. Таким образом, расчет будет включать:

$$670\ 000 + 630\ 000 = 1\ 300\ 000 \text{ (рублей)}$$

Среднедневной заработок за 2 года составит:

$$\frac{1\ 300\ 000}{730} = 1\ 780,82 \text{ (руб.)}$$

Далее рассчитаем выплаты Кривошековой Н. А. по листку временной нетрудоспособности в период 01-10.02.2017:

$$1\ 780,82 * 10 = 17\ 808,21 \text{ (руб.)}$$

Следовательно, за больничный главный бухгалтер получит 17 808,21 руб.

При начислении заработной платы зачастую оплата труда рассчитывается по среднему заработку. Это касается таких ситуаций как расчет отпускных, начисление пособия при сокращении, расчет возмещения за неиспользованный отпуск, оплату времени нахождения в командировке. В качестве примера рассмотрим следующую ситуацию. Сотрудник отдела кадров Третьяков И. С. в период с 10 по 14 марта 2017 года находился в

командировке в г. Новосибирск. Расчетным периодом для начисления командировочных для данного сотрудника будет период с 1 марта 2016 по 28 февраля 2017. На протяжении данного периода данный работник единожды проходил медицинское обследование (08.02.17), брал за свой счет отпуск (20-22.01.2017), а также находился 5 дней на больничном (03-07.04.2016). В указанный период оклад данного работника составлял 27 620 рублей.

Среднегодовой доход в указанном периоде составил:

$$27\,620 * 12 = 331\,440 \text{ (руб.)}$$

Количество дней в тех месяцах, которые были отработаны Третьяковым полностью – 263. Количество дней в тех месяцах, которые были отработаны Третьяковым не полностью – 79. Таким образом, в среднем в день Третьяков получал:

$$\frac{331\,440}{263 + 79} = 969,12 \text{ (руб.)}$$

Следовательно, Третьякову полагается выплата командировочных при учете расчета по среднему заработку в размере:

$$969,12 * 5 = 4\,845,61 \text{ (руб.)}$$

Заработная плата, которая полагается работнику к выдаче, является разницей между суммой заработной платы и удержаниями. В ООО «Самовар» возможны удержания из заработной платы следующих видов:

1. Удержания обязательного характера. Сюда относятся удержания в части налога на доходы физических лиц, а также удержания по исполнительным листам.

Рассмотрим пример удержания из заработной платы работника ООО «Самовар» Трифонова В. А. алиментов на содержание несовершеннолетнего ребенка. В данном случае удерживается 25% от дохода Трифонова В.А., при этом его оклад – 9 000 рублей ежемесячно. При налогообложении заработной платы данного работника также должен быть

учтен стандартный налоговый вычет в размере 1 400 рублей на содержание ребенка. Рассчитаем сумму алиментов за март 2017 года.

Уменьшаем сумму дохода на размер стандартного вычета на ребенка:

$$9\,000 - 1\,400 = 7\,600 \text{ (рублей)}$$

Сумма налога на доходы физических лиц составит:

$$7\,600 * 0,13 = 988 \text{ руб.}$$

Сумма алиментов:

$$(9\,000 - 988) * 0,25 = 2\,003 \text{ руб.}$$

Таким образом, Трифонову В.А. на руки будет выдана заработная плата в размере:

$$9\,000 - 988 - 2\,003 = 6\,009 \text{ руб.}$$

Заявление Трифонова В. А. на стандартный вычет на ребенка, а также исполнительный лист о взыскании с него алиментов представлены в Приложениях В, Г.

В бухгалтерском учете данная ситуация отразится следующим образом. Если взыскатель будет получать алименты в кассе ООО «Самовар», то будут иметь место следующие проводки:

Дт 70 Кт 76 – удержанные алименты по исполнительному листу

Дт 76 Кт 50 – 2 003 руб., взыскателю выдана из кассы сумма алиментов.

Если же алименты будут переводиться путем почтового отправления, то Трифонов В.А. должен будет оплатить стоимость почтовых услуг.

2. Удержания по инициативе работодателя. Сюда могут быть отнесены удержания в части возмещения работодателю нанесенного работником ущерба, которые не должны превышать 20% от размера заработной платы работника, нанесшего ущерб, а также удержания в части оплаты за использованные, но неотработанные отпускные дни.

Рассмотрим следующую ситуацию. В процессе увольнения сотрудника ООО «Самовар» до окончания года выяснено, что им уже был получен ежегодный оплачиваемый отпуск. В данном случае работодатель должен произвести удержание из заработной платы, которая начислена как окончательный расчет с работником, оплату неотработанных отпускных дней.

Таким образом, сложилась следующая ситуация. В феврале 2017 года уборщица кафе «Самовар» Летягина А.Н. находилась в основном отпуске за период работы с 01.05.2016 по 31.05.2017. Однако 1 марта 2017 года данная сотрудница уволилась по собственному желанию. Таким образом, при окончательном расчете с данным сотрудником необходимо удержать из заработной платы сумму отпускных, которые приходятся на неотработанное время в период со 02.03.2016 по 31.05.2017.

На основании того, что длительность отпуска составляет 28 календарных дней, то есть 2,33 дня за месяц работы, требуется определить количество использованных отпускных дней, приходящихся на неотработанный период.

Округлив, получим, что на неотработанный период приходится 7 дней:

$$3 * 2,33 = 6,99 = 7 \text{ дней}$$

Следовательно, работодателем было оплачено Летягиной А.Н. 7 лишних отпускных дней. Среднедневная оплата труда данного сотрудника составляла 230 рублей, следовательно, необходимо удержать из окончательного расчета:

$$230 * 7 = 1\ 610 \text{ руб.}$$

Приказ об удержании из заработной платы Летягиной А.Н. представлен в Приложении Д.

3. Удержания по заявлению работника. К таким удержаниям может быть отнесено питание в корпоративной столовой (в данном случае в кафе

«Самовар», оплата питания удерживается из заработной платы питающихся сотрудников в конце месяца), а также удержание сумм в погашение займов и процентов за пользование заемными деньгами. В ООО «Самовар» существует практика предоставления своим работникам беспроцентных займов, однако при этом ему вменяется в обязанность добросовестное исполнение своей работы, а также работник должен состоять в штате ООО «Самовар» не меньше срока, чем на который предоставляется займ. В случае, если трудовой договор потребуется расторгнуть раньше данного срока, руководство ООО «Самовар» вправе требовать от работника возврата непогашенной суммы, а также процентов в расчете 17% годовых в день увольнения.

Также в части налогообложения заработной платы ООО «Самовар» предоставляет в контролирующие органы требуемую отчетность. В Приложении Е приведена форма 2-НДФЛ, в Приложении Ж – форма 6-НДФЛ. В Приложении З приведен расчет по страховым взносам, форма которого утверждена с 1 января 2017 года вместо таких отчетов как 4-ФСС и РСВ-1. Это связано с тем, что начиная с января текущего года взносы были переданы в Федеральную налоговую службу.

3.3 Совершенствование системы учета заработной платы в ООО «Самовар»

Относительно способа начисления заработной платы ООО «Самовар» использует повременно-премиальную систему оплаты труда персонала, то есть размер заработной платы персонала находится в зависимости не только от часовой тарифной ставки, объема отработанного времени, но и от размера процентной надбавки. Следовательно, в целях совершенствования может быть предложено использование иной системы оплаты труда, призванной к стимулированию трудовой деятельности работников. Особенно это касается бригад, работающих на

месторождениях, так как для них применяемая система оплаты труда является неэффективной.

Можно сформировать такую систему оплаты труда, которая позволила бы определить заработную плату в зависимости от таких факторов как профессиональная квалификация сотрудника, качество и сложность выполняемой работы, а также результаты труда.

Автором предлагается введение базовой заработной платы, которая определяется минимальным размером оплаты труда, а также четырех коэффициентов, которые характеризовали бы вышеперечисленные условия труда. Определение данных коэффициентов необходимо провести экспериментальным путем и определить какие из перечисленных факторов являются наиболее важными. Далее необходимо полученную сумму разделить на норму рабочего времени согласно производственного календаря, вследствие чего будет сформирована часовая тарифная ставка, при помощи которой будет рассчитываться заработная плата, принимая при этом во внимание количество отработанных часов, премия, районный коэффициент и доплата за работу в районах Крайнего Севера.

Внедрение такой системы должно учитывать тот факт, что заработная плата в итоге не должна оказаться на меньшем уровне, чем была до изменений. Предлагаемая система оплаты труда призвана принести большой эффект и замотивировать сотрудников и повысить их производительность. Необходимо отметить, что такая система оплаты труда хорошо подойдет для рабочих предприятия ООО «Самовар».

Изменения произойдут таким образом, что заработная плата сотрудников будет иметь существенные отличия, а, следовательно, это приведет к социальной справедливости и повысит мотивацию. При этом будет обеспечена увязка с конечными результатами труда персонала.

В части оплаты труда вспомогательных рабочих мной было бы рекомендовано оставить повременную оплату труда, но при этом сделать более гибкой систему премирования. Вследствие этого требуется разработка

показателей и условий премирования, которые учитывали бы специфику деятельности исследуемого предприятия.

Также при введении новой системы оплаты труда я считаю важным проведение разъяснительной работы с персоналом и информирование их обо всех вводимых изменениях. Также с моей точки зрения было бы целесообразно расширить совокупность доплат и премирования за качество работы, повышение уровня квалификации, срочность выполнения работы, соблюдении дисциплины.

В области совершенствования учета труда и заработной платы необходимо усиление учета и контроля над мерой труда и потребления, в первую очередь требуется отмена проблемы совершенствования всей совокупности первичного учета выработки. Необходимо повсеместно внедрить систему, ориентированную на оплату конечного результата, ликвидировать приписку к выработке. Особого внимания заслуживает сочетаний системы оплаты труда на предприятии и его бригадный характер работы.

В настоящий момент выплата заработной платы в ООО «Самовар» осуществляется посредством выдачи денежных средств через кассу, что является неудобным как для персонала, так и для кассира и бухгалтера. Поэтому важное направление в совершенствовании оплаты труда заключается во внедрении безналичной формы расчетов с сотрудниками посредством перечисления заработной платы на банковскую карту. Эта мера приведет к росту производительности труда, экономии времени персонала и повышению культуры расчетов.

Широко распространена такая практика в области совершенствования учета заработной платы как усиление контроля в области правильного использования фонда заработной платы, основанного на принципе нормативного учета расходов на оплату труда. Его внедрение даст возможность для фиксации всех случаев выплат за нарушение условий

труда и формирования сводной информации о размере, причине и виновнике отклонений от нормы.

Также важное значение имеет совершенствование документооборота в области учета заработной платы, в частности это должно коснуться сокращения объема первичной документации путем автоматизации первичного учета.

Также требуется обеспечить бухгалтерам доступ к справочно-правовым системам, подписаться на профессиональные журналы, специализирующиеся в вопросах начисления заработной платы, отправить бухгалтеров на курсы повышения квалификации. Последнее обусловлено тем, что они имеют такие особенности в работе как:

- сложность производимых расчетов в процессе определения размера заработной платы, определения гарантий, расчета размера компенсаций, НДФЛ, страховых взносов;
- наличие противоречий и неточностей в процессе толкования законодательства, которые вызывают спорные вопросы;
- изменчивость законодательства и другие.

Вышеперечисленные меры позволят предприятию увеличить результативность деятельности как в отдельности бухгалтерии, персонала, так и всего предприятия в целом.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
О-3Б21	Кузнецова Н.Е.

Институт	ИСГТ	Кафедра	Экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление	38.03.01 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<ul style="list-style-type: none"> – Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности, используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты 	<ul style="list-style-type: none"> – Ассоциация менеджеров России (АМР) в 2006 году приняла меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности». – Официальный сайт ООО «Самовар» http://самовартомск.рф
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p><i>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ul style="list-style-type: none"> – Необходимо провести анализ внутренней социальной ответственности, направленной на работу с персоналом
<p><i>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – спонсорство и корпоративная благотворительность; – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – готовность участвовать в кризисных ситуациях; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> – Необходимо провести анализ внешней социальной ответственности, направленной на работу с местным сообществом, защиту окружающей среды и т.д.
<p><i>1. Определение стейкхолдеров организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации. 	<ul style="list-style-type: none"> – Цель раздела – выявить стейкхолдеров ООО «Самовар»
<p><i>2. Определение структуры программы КСО</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Сроки реализации мероприятия; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия. 	<ul style="list-style-type: none"> – Разработать программу корпоративной социальной ответственности ООО«Самовар», так как в настоящее время она отсутствует

3. <i>Определение затрат на программы КСО -расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО</i>	– Рассчитать бюджет на осуществление программы корпоративной социальной ответственности ООО «Самовар»
4. <i>Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций</i>	– Оценить эффективность предложенной программы корпоративной социальной ответственности ООО «Самовар»
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Горюнова Н.Н.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3Б21	Кузнецова Н.Е.		

4 Принципы корпоративной социальной ответственности ООО

«Самовар»

4.1 Определение целей и задач программы КСО ООО «Самовар»

В настоящее время в компании отсутствует разработанная и реализуемая программа корпоративной социальной ответственности, в связи с чем данный раздел будет посвящен непосредственно разработке данной программы для ООО «Самовар».

В настоящее время различают традиционную и стратегическую модель КСО. Согласно положениям традиционной модели предполагается участие предприятия в корпоративной социальной ответственности периодического характера, то есть в зависимости от того, имеются ли для этого возможности в настоящий момент. Если предприятие в настоящий момент испытывает потребность в КСО и располагает финансами, то оно ассигнует средства, если же нет – то программа корпоративной социальной ответственности может уйти в стадию заморозки.

Согласно стратегической модели КСО предполагается разработка программы долгосрочного характера, учитывающей миссию и стратегию предприятия, а также интеграцию социальной ответственности в повседневную деятельность предприятия. В данном случае средства на программу КСО выделяются не периодически, а на постоянной основе.

Разрабатывать программу КСО для ООО «Самовар» будем в рамках стратегической модели.

Этапы разработки программы КСО:

- Определение целей и задач программы КСО
- Определение стейкхолдеров программы КСО
- Определение элементов программы КСО
- Определение затрат на программу
- Ожидаемая эффективность программы КСО

Для того, чтобы разработанная программа принесла социальный и экономический эффект, требуется интегрировать ее в стратегию компании. Иными словами, работа предприятия и программа КСО должны иметь одинаковое направление. Только в данном случае программа КСО будет представлять собой органический вспомогательный элемент деятельности предприятия.

Среди целей реализации программ корпоративной социальной ответственности можно выделить следующие:

- 1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов;
- 2) повышение производительности труда на предприятии;
- 3) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации;
- 4) реклама производимой продукции и оказываемых услуг;
- 5) освещение деятельности предприятия посредством средств массовой информации;
- 6) стабильность и устойчивость развития предприятия в долгосрочном периоде;
- 7) для социально ответственных компаний выше возможность привлечения инвестиций;
- 8) сохранение в обществе требуемого уровня социальной стабильности;
- 9) льготы в области налогообложения;
- 10) выход на международные рынки и так далее.

Из вышеперечисленного видно, что в зависимости от установленных целей программа КСО может быть направлена либо внутрь предприятия, либо за пределы него. Также выбор целей КСО находится в зависимости от стратегии предприятия. Цели программы КСО должны быть максимально близко расположены к стратегии и миссии предприятия.

Таблица 6 – Определение целей КСО на предприятии

Миссия компании	Предоставление своим клиентам только качественных и профессиональных услуг с целью вывода сферы общественного питания на новый благоприятный для клиентов уровень.	Цели КСО
Стратегия компании	Компания использует стратегию расширения бизнеса с целью занятия все большей ниши в данной сфере	<ol style="list-style-type: none"> 1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов; 2) повышение производительности труда на предприятии; 3) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации; 4) освещение деятельности предприятия посредством средств массовой информации; 5) возможность привлечения инвестиций.

Таким образом, перечисленные цели корпоративной социальной ответственности можно достаточно легко интегрировать в существующую стратегию деятельности компании, так как все цели являются социально значимыми и позволят компании добиться устойчивого роста.

4.2 Определение стейкхолдеров программы КСО ООО «Самовар»

Далее определим основных стейкхолдеров предприятия. Стейкхолдеры представляют собой сообщество внутри или вне предприятия, которое предъявляет определенные требования в деятельности предприятия и характеризуется определенной скоростью реагирования.

Из всего множества стейкхолдеров могут быть выделены следующие: собственники, акционеры, органы власти, поставщиков, топ-менеджеров,

работники, профсоюзы, торговые объединения, потребители (внутренние, зарубежные), население, партнеры, инвесторы, кредиторы, конкуренты (внутренние, международные), профессиональные ассоциации, суды и так далее.

Интересы акционеров, инвесторов и поставщиков напрямую связаны с эффективностью деятельности предприятия.

Персонал находится в ожидании адекватной оплаты своего труда, возможности профессионального роста, формирования карьеры, здоровой атмосферы в коллективе, а также приемлемых и благоприятных условий труда.

Покупатели и клиенты заинтересованы в качестве, безопасности и доступности товаров и услуг.

Органы власти в первую очередь заинтересованы в наполняемости бюджета за счет налоговых поступлений, а также в сохранении количества рабочих мест в регионе.

Интересы кредиторов заключаются в своевременном погашении обязательств.

Если имеет место неудовлетворенность какой-либо группы стейкхолдеров, то ее реакция может наложить отпечаток на всю дальнейшую деятельность предприятия. К совокупности влиятельных стейкхолдеров также может быть отнесено правительство и население региона, в котором ведет деятельность предприятие.

Таблица 7 – Определение стейкхолдеров программ КСО

№	Цели КСО	Стейкхолдеры
1	1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов; 2) повышение производительности труда на предприятии; 3) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации;	Учредители
2	1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов;	Сотрудники предприятия

	2) повышение производительности труда на предприятии;	
3	1) повышение производительности труда на предприятии; 2) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации;	Потребители продукции и услуг
4	1) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации; 2) возможность привлечения инвестиций.	Органы власти
5	1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов; 2) повышение производительности труда на предприятии; 3) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации; 4) освещение деятельности предприятия посредством средств массовой информации; 5) возможность привлечения инвестиций.	Потенциальные инвесторы
6	1) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации; 2) освещение деятельности предприятия посредством средств массовой информации; 3) возможность привлечения инвестиций.	Местное сообщество

В рамках разработки корпоративной социальной ответственности для ООО «Самовар» были выбраны именно такие стейкхолдеры в силу следующих причин.

Учредители и сотрудники предприятия являются стейкхолдерами, на которых КСО направлена прямым образом. Деятельность компании в первую очередь зависит от работы сотрудников, следовательно, необходимы действия, которые будут мотивировать их к повышению производительности труда.

Потребители услуг также являются прямыми стейкхолдерами компании.

Органы власти, потенциальные инвесторы и местное сообщество являются косвенными стейкхолдерами, при этом программы КСО, направленные на них, помогут получить признание компании в обществе.

4.3 Определение элементов программы КСО ООО «Самовар»

Следующий этап разработки программы КСО заключается в определении элементов программы корпоративной социальной ответственности. Данный процесс зависит от таких факторов как:

- 1) область деятельности предприятия;
- 2) располагаемые финансовые средства;
- 3) размер предприятия;
- 4) лояльность персонала;
- 5) уровень сотрудничества с местными органами власти и экологическими организациями;
- 6) планируемые результаты реализации программы корпоративной социальной ответственности.

К возможным элементам программы КСО можно отнести:

1. Благотворительные пожертвования, которые представляют собой форму адресной помощи, которую предприятие выделяет для реализации социальных программ. Может быть как в натуральной, так и в денежной форме.

2. Социальные инвестиции являются видом инвестирования, который нацелен на поддержание социально значимых проектов, в отношении которых не применима нормальная рыночная доходность. В данном случае последствия бывают или социальные, или экологические.

3. Эквивалентное финансирование – вид адресной помощи, при которой происходит совместное финансирование социальных программ государством и коммерческим сектором.

4. Денежные гранты представляют собой помощь, направленную на реализацию некоторых программ. Как правило гранты связаны с видом деятельности предприятия.

5. Корпоративное волонтерство представляет собой работу персонала предприятия на благо города или отдельно взятого объекта.

6. Социально значимый маркетинг заключается в направлении определенного процента от продаж на осуществление какой-либо социальной программы предприятия.

7. Социально-ответственное поведение заключается в инвестициях, направленных на формирование этического поведения.

Для определения требуемого перечня мероприятий необходимо провести сопоставление основных стейкхолдеров предприятия и их интересов.

Таблица 8 – Определение элементов программы КСО

Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
Учредители	Социально-ответственное поведение	1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов; 2) повышение производительности труда на предприятии;
Сотрудники предприятия	Социально-ответственное поведение	1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов; 2) повышение производительности труда на предприятии;
Потребители продукции и услуг	Социально-ответственное поведение	1) повышение производительности труда на предприятии;
Органы власти	Эквивалентное финансирование	1) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации;
Потенциальные инвесторы	Социально-ответственное поведение	1) развитие сотрудников, которое дает возможность не только сократить текучку кадров, но и привлечь высококвалифицированных специалистов; 2) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации; 3) освещение деятельности предприятия посредством средств массовой информации; 4) возможность привлечения инвестиций.
Местное сообщество	Социальные инвестиции	1) улучшение имиджа предприятия, улучшение репутации; 2) освещение деятельности предприятия посредством средств массовой информации;

4.4 Затраты на программы КСО ООО «Самовар»

Объем затрат на программу КСО может быть определен по остаточному принципу и расходоваться в зависимости от того, имеются ли средства в наличии, а может быть в виде отчислений на ежемесячной,

ежеквартальной и годовой основе. Первый случай считается неэффективным, так финансирование мероприятий будет производиться время от времени и не принесет должного эффекта.

Для ООО «Самовар» бюджет на программы КСО определим как процент чистой прибыли, который ежемесячно направляется на программы КСО (5% от прибыли в месяц).

Таблица 9 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1	Оказание помощи сотрудникам предприятия (материальной и нематериальной) (социально-ответственное поведение)	Рублей в год	300 000	300 000
2	Содействие в приобретении и ремонте компьютерной техники в детских домах и школах-интернатах (эквивалентное финансирование)	Рублей в месяц	5 000	60 000
3	Отчисления в фонд помощи больным детям имени Алены Петровой (социальные инвестиции)	Рублей в месяц	10 000	120 000
Итого				480 000

Общий бюджет программ КСО определен как процент чистой прибыли предприятия, ежемесячно направляемый на реализацию программ КСО (5% от ежемесячной прибыли). Наибольший вес в программе КСО занимает оказание помощи сотрудникам предприятия (300 000 руб. в год), так как сотрудники – важнейшее звено в достижении целей компании и их замотивированность прямо влияет на конечный результат.

На втором месте отчисления в фонд помощи больным детям имени Алены Петровой, так как в настоящее время много детей, помощь которым возможна только со стороны населения и компаний (в качестве добровольных пожертвований).

Так же возможно содействие органам власти в приобретении и ремонте компьютерной техники в детских домах и школах-интернатах (эквивалентное финансирование).

4.5 Ожидаемая эффективность программ КСО ООО «Самовар»

Оценивать эффективность сформированной программы корпоративной социальной ответственности необходимо опираясь на принципы эффективности затрат и ожидаемых результатов.

При этом часто бывает сложно оценить эффективность программы КСО, так как зачастую проблема, которую решает компания слишком объемна и с ней не справиться в одиночку, или же проблема не дает мгновенного отклика на проведение мероприятий.

Следует помнить, что любая программа КСО связана с миссией и целями деятельности предприятия. Поэтому эффект от ее реализации должен быть определен не только для общества, но и для самого предприятия.

В отношении предприятия эффект от реализации программы КСО может быть выражен в:

- Повышении имиджа предприятия;
- стимулировании сбытовой деятельности;
- росте узнаваемости производимой продукции или оказываемых услуг;
- падении текучки на предприятии;
- росте настроений в коллективе;
- повышении квалификации сотрудников;
- установлении связей с органами власти;
- привлечении инвестиционных средств и т.д.

В отношении общества эффект от реализации программы КСО может быть выражен в:

- повышении материального благосостояния населения;
- помощи нуждающимся;
- улучшении здоровья населения;
- устранении социального неравенства;
- решении социальных проблем;
- улучшение экологии в зоне реализации программы;
- помощи ветеранам;
- обеспечении досуга детей и так далее.

Таблица 10 – Оценка эффективности мероприятий КСО

Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
Оказание помощи сотрудникам предприятия (материальной и нематериальной) (социально-ответственное поведение)	300 000	1. падение текучки на предприятии 2. рост настроений в коллективе 3.повышение квалификации сотрудников	1.повышение материального благосостояния населения 2.помощь нуждающимся 3.устранение социального нервенства 4.обеспечение досуга детей
Содействие в приобретении и ремонте компьютерной техники в детских домах и школах-интернатах (эквивалентное финансирование)	60 000	1. повышение имиджа предприятия 2. привлечение инвестиционных средств 3. установление связей с органами власти	1. обеспечение досуга детей 2. решение социальных проблем
Отчисления 2% от ежемесячной прибыли в фонд помощи больным детям имени Алены Петровой (социальные инвестиции)	120 000	улучшении имиджа компании	1. улучшение здоровья людей 2. решение социальной проблемы
ИТОГО В ГОД	480 000		

Разработанная программа КСО ООО «Самовар» направлена на повышение уровня жизни персонала, а также на помощь местному сообществу. В разработанной программе КСО ООО «Самовар» большая часть программ КСО направлена на внешних стейкхолдеров, то есть преобладает внешняя КСО. К внутренней КСО относится программа в области персонала, однако она имеет более широкую направленность и задействует больше направлений, чем работа с внешними стейкхолдерами.

Разработанная программа КСО ООО «Самовар» отвечает интересам стейкхолдеров, так как компания занимается реализацией именно тех программ, которые имеют наиболее высокую значимость для стейкхолдеров.

Компания, реализуя благотворительные и спонсорские программы, позиционирует себя как социально ответственную компанию, что непременно скажется на ее репутации. Что касается внутренней программы КСО, то работники вследствие реализации данной программы будут чувствовать себя более защищенными и нужными предприятию, что обязательно скажется на мотивации сотрудников и проявлении ими благодарности работодателю.

Таким образом, соотношение «затраты на мероприятие – эффект для компании – эффект для общества» является оптимальным, следовательно, разработанную программу корпоративной социальной ответственности для ООО «Самовар» можно считать грамотно сформированной.

Заключение

В заключении сделаем выводы по проделанной работе.

Вопросы начисления, учета и выплаты заработной платы всегда являлись актуальными для всех работодателей и их сотрудников. Действующее законодательство в области трудовых отношений предусматривает помимо выплаты заработной платы за отработанное время и фактически выполненную работу также ряд различных гарантий и компенсационных выплат. При этом каждая группа выплат обладает определенным порядком расчета, также следует учитывать все возникающие при расчете обстоятельства, на первый взгляд многие ситуации имеют общие черты, но на деле являются абсолютно разными. Учитывая, что срок выдачи заработной платы обычно максимально сжат, а также наличие множества форм первичной документации в области труда и заработной платы, учет труда и заработной платы представляет собой достаточно трудоемкий процесс.

При этом ошибки, допущенные в процесс расчета заработной платы, оформления налоговых и страховых отчислений приводят к возникновению претензий как со стороны персонала предприятия, так и к наложению штрафов со стороны контролирующих органов, трудовой инспекции, налоговых органов, Пенсионного фонда и иных органов. С другой стороны, деятельность бухгалтера подвержена контролю со стороны руководства, так как именно оно в большей степени заинтересовано в экономном и рациональном расходовании финансовых ресурсов предприятия. Следствие всего этого ответственность работы бухгалтерии в части расчета заработной платы находится на достаточно высоком уровне.

В ходе написания выпускной квалификационной работы были исследованы такие вопросы как нормативно-правовая база учета заработной платы и налогообложения.

Также посредством изучения нормативных документов, литературы в области бухгалтерского учета заработной платы и внутренних документов

исследуемого предприятия – ООО «Самовар» были рассмотрены главные вопросы начисления и учета заработной платы в части теории и практического применения:

1. вознаграждение за трудовую деятельность представляет собой основную часть заработной платы;

2. компенсационные выплаты представляют собой доплаты и надбавки, компенсирующие работу в условиях, отличающихся от стандартных;

3. стимулирующие выплаты представляют собой выплаты премиального характера, цель которых – повысить мотивацию персонала.

Также в выпускной квалификационной работе был исследован порядок учета и начисления гарантий и компенсаций, закрепленных в Трудовом Кодексе РФ. На основании нормативно-правовых актов был исследован порядок начисления НДФЛ и уплаты страховых взносов работодателем.

Проанализировав теоретические вопросы исследуемой проблемы, было рассмотрено применение их на практике. Объектом исследования выступало ООО «Самовар» – компания, специализирующаяся на предоставлении услуг питания и клининговых услуг на нефтегазовых месторождениях.

Организация трудовой деятельности в ООО «Самовар» осуществляется, опираясь на внутреннюю тарифную систему, которая представляет собой систему оплаты труда, основанную на дифференциации уровня заработной платы для сотрудников разных категорий.

В целях совершенствования системы оплаты труда в ООО «Самовар» были предложены следующие направления:

1. Требуется сформировать такую систему оплаты труда, которая позволила бы определить заработную плату в зависимости от таких факторов как профессиональная квалификация сотрудника, качество и сложность выполняемой работы, а также результаты труда. Предлагаемая

система оплаты труда призвана принести большой эффект и замотивировать сотрудников и повысить их производительность. Необходимо отметить, что такая система оплаты труда хорошо подойдет для рабочих предприятия ООО «Самовар».

2. Также считаю важным для всех сотрудников расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, срочность, дисциплину и добросовестность.

3. В настоящий момент выплата заработной платы в ООО «Самовар» осуществляется посредством выдачи денежных средств через кассу, что является неудобным как для персонала, так и для кассира и бухгалтера. Поэтому важное направление в совершенствовании оплаты труда заключается во внедрении безналичной формы расчетов с сотрудниками посредством перечисления заработной платы на банковскую карту. Эта мера приведет к росту производительности труда, экономии времени персонала и повышению культуры расчетов.

4. Требуется обеспечить бухгалтерам доступ к справочно-правовым системам, подписаться на профессиональные журналы, специализирующиеся в вопросах начисления заработной платы, отправить бухгалтеров на курсы повышения квалификации.

Вышеперечисленные меры позволят предприятию увеличить результативность деятельности как в отдельности бухгалтерии, персонала, так и всего предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Карауш М.И. Ревизия материальных ценностей на предприятии Москва: СИНТЕГ, 2016. 979 с.
2. Брыкова, Н. В. Теория бухгалтерского учета. Баланс и система счетов М.: Академия, 2016. 711 с.
3. Статья [Электронный ресурс] / Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016) . URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения 12.05.2017)
4. Букина, О. А. Краткая азбука бухгалтера М.: Феникс, 2014. 224 с.
5. Ольга Николаева , Татьяна Шишкова Международные стандарты финансовой отчетности. Учебное пособие. М.: Ленанд, 2016. 240 с.
6. Красова, Ольга Сергеевна Основные средства организации /М.: Московская финансово-промышленная академия (МФПА), 2017. 921 с.
7. Сайт Федеральная налоговая служба. [Электронный ресурс]. / URL: <https://www.nalog.ru> (дата обращения 12.05.2017)
- 8.
9. Сайт Пенсионный фонд Российской Федерации. [Электронный ресурс]. / URL: <http://www.pfrf.ru/> (дата обращения 12.05.2017)
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017) [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения 12.05.2017)
11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 28.03.2017) [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/(дата обращения 12.05.2017)

12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.05.2017) [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/(дата обращения 12.05.2017)

13. Семейный кодекс Российской Федерации" от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 01.05.2017) [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (дата обращения 12.05.2017)

14. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/(дата обращения 12.05.2017)

15. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/(дата обращения 12.05.2017)

16. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 01.05.2017) "О воинской обязанности и военной службе" [Электронный ресурс]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18260/(дата обращения 12.05.2017)

17. И.М. Алиев, Н.А. Горелов. Политика доходов и заработной платы . М.: Феникс, 2015. 384 с.

18. Андросов А. М. Бухгалтерский учет и отчетность в России. Практическое руководство с документами и комментариями М.: МЕНАТЕП-ИНФОРМ, 2015. 576 с.

19. Бакаев, А.С. Основы нормативного регулирования бухгалтерского учета в России: моногр. М.: Бухгалтерский учет, 2015. 240 с.
20. Бакина, С. И. Самоучитель по бухгалтерскому учету и налогообложению. Основы теории и практики М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. 504 с.
21. Беликова, Тамара Учет и отчетность в малом бизнесе. Бизнес-курс для руководителя малого предприятия М.: Питер, 2016. 718 с.
22. Букина, О. А. Азбука бухгалтера. От аванса до баланса М.: Феникс, 2015. 320 с.
23. Годовой отчет-2004. Мини-справочник "Годовой отчет-2004" (комплект из 2 книг + CD-ROM) / Под редакцией А.Н. Селиванова. М.: Главбух, 2016. 670 с.
24. Государственное социальное страхование. М.: Издательство ВЦСПС, 2015. 304 с
25. Т.М. Гусева, Т.Н. Шеина, Х.Ш. Нурмухамедова. Бухгалтерский учет М.: Проспект, 2014. 576 с.
26. Захарьин, В. Р. 3100 бухгалтерских проводок в строительстве. Хозяйственные операции с комментариями М.: Омега-Л, 2014. 352 с.
27. Ивашкин, Б.Н. Бухгалтерский учет в торговл Москва: Машиностроение, 2017. 416 с.
28. Т.Л. Крутякова, В.А. Кондратов Учетная политика 2013: бухгалтерская и налоговая. М.: АйСи Групп, 2014. 208 с.
29. Крюков, А.В. Бухгалтерский учет с нуля. М.: Эксмо, 2017. 368 с.
30. Кузнецов, Леонид Планирование на поле бухгалтерской логистики М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014. 160 с.
31. Л.И. Куликова, А.Р. Губайдуллина Профессиональное суждение бухгалтера как инструмент формирования финансовой отчетности . М.: Проспект, 2016. 128 с.

32. Медведев, М. Ю. Бухгалтерский учет для начинающих М.: Питер, 2017. 112 с.
33. Медведев, М. Ю. Бухучет за 20 минут М.: Проспект, 2015. 192 с.
34. Медведев, М. Ю. Учетная политика организации на 2011 год М.: КноРус, 2014. 256 с.
35. Пошерстник, Н. В. Самоучитель по бухгалтерскому учету М.: Проспект, КноРус, 2017. 400 с.
36. Практический годовой отчет за 2014 год от фирмы "1С". Практическое пособие (+ DVD-ROM). М.: 1С-Паблишинг, 2014. 848 с.
37. Расчеты с подотчетными лицами. М.: АБАК, 2015. 120 с.
38. Реформа российского бухгалтерского учета. М.: Эксмо, 2015. 240 с.
39. Рогожин, М. Ю. Делопроизводство и документооборот в бухгалтерии М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2014. 248 с.
40. Сотникова, Л. В. Бухгалтерская отчетность организации за 2007 год (+ CD-ROM) / М.: Питер, ИПБ-БИНФА, 2015. 752 с.
41. Справочник бухгалтера. М.: Дело и сервис, 2016. 208 с.

Приложение А (обязательное)

Расчетно-платежная ведомость ООО «Самовар» за март 2017 года

Унифицированная форма № Т-49
Утверждена постановлением Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301009

ООО "Самовар"
(наименование организации)
Кафе "Самовар"
(структурное подразделение)

В кассу для оплаты в срок с « 05 » апреля 2017 г. по « 07 » апреля 2017 г.

Сумма девять тысяч четыреста пятьдесят шесть
(прописью) руб. 16 коп.

Руководитель организации директор Должанский Г. В.
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер Кривошекова Н. А.
(личная подпись) (расшифровка подписи)

Номер документа	Дата составления	Отчетный период	
12	05.04.17	с	по
		01.03.17	30.03.17

« » 20 г.

РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ

Номер по порядку	Табель-ный номер	Должность (специальность, профессия)	Тариф-ная ставка (часовая, дневная) руб.	Отработано дней (часов)			Начислено, руб.							Удержано и зачтено, руб.				Сумма, руб.		Деньги получил		
				рабо-чих	выход-ных	празд-ничных	за текущий месяц (по видам оплат)				и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	и тп.	
							ботная	и тп.	и тп.	и тп.												и тп.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	15	Официант	9000								9456,16		9456,16							9456,16	Иванов С.С.	
2	21	Бухгалтер	33000				33000						33000							33000	Трофимова И. О.	
3	5	Менеджер	21000				21000						21000							21000	Волошина А. С.	
4	16	Повар	25000				25000						25000							25000	Шматова И. В.	
5	1	Уборщица	8000				8000						8000							8000	Хилина Р. А.	

Приложение Б (Обязательное)

Записка-расчет о предоставлении отпуска

Унифицированная форма № Т-60
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 06.04.01 № 26

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301051
56734218

ООО «Самовар»

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
24	04.05.2017

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ о предоставлении отпуска работнику

Иванов Сергей Сергеевич

(фамилия, имя, отчество)

официант

(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)

Кафе «Самовар»

(наименование структурного подразделения)

Табельный номер
<u>001</u>

Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

за период работы с “ 01 ” марта 20 16 года по “ 28 ” февраля 20 17 года

на 14 календарных рабочих дней

с “ 01 ” марта 20 17 года по “ 14 ” марта 20 17 года

и (или) дополнительный (другой) отпуск на ----- календарных рабочих дней

Дополнительный или другой отпуск		Количество дней (календарных, рабочих)	Дата		Основание предостав- ления дополнительного отпуска
вид	код		начала отпуска	окончания отпуска	

Работник кадровой службы

Специалист

(должность)

(подпись)

Трифорова К.К.

(расшифровка подписи)

Расчет оплаты отпуска

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.
год	месяц	
1	2	3
2016	Март	20 000
2016	Апрель	20 000
2016	Май	20 000
2016	Июнь	20 000
2016	Июль	20 000
2016	Август	20 000
2016	Сентябрь	20 000
2016	Октябрь	20 000
2016	Ноябрь	13 000
2016	Декабрь	20 000
2017	Январь	20 000
2017	Февраль	20 000
Итого		233 000

Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
дней расчетного периода (календарных, рабочих)	часов расчетного периода	
4	5	6
344,96	-	675,44

Начислено								
за _____ месяц				за _____ месяц				всего, руб.
текущий				будущий				
количество дней отпуска	сумма за отпуск, руб.		другие начисления	количество дней отпуска	сумма за отпуск, руб.		другие начисления	
	из фонда оплаты труда				из фонда оплаты труда			
7	8	9	10	11	12	13	14	15
14	9 456,16	-	-					9 456,16

Удержано, руб.						Причисляется к выплате сумма, руб.
всего						
16	17	18	29	20	21	22
-	-	-	-	-	-	9 456,16

К выплате сумма _____ Девять тысяч четыреста пятьдесят шесть _____
(сумма прописью)

_____ руб. 16 коп.
по платежной ведомости (расходному ордеру) № 12 от « 05 » апреля _____ 20 17 года

Бухгалтер _____
(подпись)

_____ Кривощкова Н.А. _____
(расшифровка подписи)

Приложение В (обязательное)

Заявление работника на стандартный вычет

Директору ООО «Самовар»
Должанскому Г. Н.
От Трифонова В.А.

Заявление

Прошу предоставить мне с «01» марта 2017 года стандартный налоговый вычет по моим доходам за каждый месяц налогового периода в соответствии с пп.4 п.1 ст.218 Налогового кодекса РФ на моего ребенка:

1. Трифонова Ивана Владимировича, 2011 года рождения

в размере:
1400 руб. в месяц.

Копии свидетельства о рождении детей прилагаю.

«02» марта 2017 г.

Подпись

Приложение Г (Обязательное)

Исполнительный лист о взыскании алиментов с работника ООО «Самовар»



ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ЛИСТ

Дело № _____ сентября 20 12 г.
(Дата принятия судебного акта)

Судебный участок № 334 района Тимирязевский г. Москвы
(Имя государственного и частного суда (судебного участка), адресный электронный лист)
125414 г. Москва ул. Петрозаводская д.22 стр.1
(Наименование и адрес государственного суда, адресный лист для индивидуального исполнительного листа)

на основании судебного акта вынесенного под № _____

рассмотрев исковое заявление К к К
о взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей, алиментов за предыдущий период

взыскивать с К
рождения, уроженца гор. Москвы, в пользу К
алиментов на содержание несовершеннолетних детей: К
года рождения, К года рождения, К
года рождения, К , 06 декабря 2005 года
рождения в размере – 16 248 (шестнадцать тысяч двести сорок восемь) рублей, что соответствует 2
(двум) величинам прожиточного минимума в городе Москве для детей, ежемесячно, начиная с 09
августа 2012 года до их совершеннолетия.

И.о. мирового судьи с/у 334 Серия ВС Ж 023716169 Т.А. Рубанова
Мировой судья с/у 355

Приложение Д (Обязательное)

Приказ об удержании из заработной платы работника оплаты за
использованные, но неотработанные отпускные дни

Общество с ограниченной ответственностью «Самовар»
(ООО «Самовар»)

ПРИКАЗ № 1-у

02.03.2017

г. Томск

Об удержании из заработной платы

В связи с увольнением Летягиной А.Н.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Удержать из заработной платы уборщицы Летягиной Анны Николаевны оплаты за использованные, но неотработанные отпускные дни в размере 1 610 рублей.
2. Удержание произвести из заработной платы за март 2017 г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на бухгалтера Н.А.Кривошекову

Основание: заявление Летягиной А.Н. об увольнении с 01.03.2017

Директор

Г. Н. Должанский

С приказом ознакомлены:

Главный бухгалтер

Н. А. Кривошекова

Уборщица

А. Н. Летягина



ИНН 7743123344--

КПП 774501001 Стр. 002

Фамилия

-

и.

-

о.

-

Раздел 1. Сводные данные об обязательствах плательщика страховых взносов

Код по ОКТМО 010 45347000--

Сумма страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период

Код бюджетной классификации 020 18210202010061010160

Сумма страховых взносов, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период 030 19800.00

в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:

за первый месяц 031 6600.00

за второй месяц 032 6600.00

за третий месяц 033 6600.00

Сумма страховых взносов на обязательное медицинское страхование, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период

Код бюджетной классификации 040 18210202101081013160

Сумма страховых взносов, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период 050 4590.00

в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:

за первый месяц 051 1530.00

за второй месяц 052 1530.00

за третий месяц 053 1530.00

Сумма страховых взносов на обязательное пенсионное страхование по дополнительному тарифу, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период

Код бюджетной классификации 060

Сумма страховых взносов, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период 070

в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:

за первый месяц 071

за второй месяц 072

за третий месяц 073

Сумма страховых взносов на дополнительное социальное обеспечение, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период

Код бюджетной классификации 080

Сумма страховых взносов, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период 090

в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:

за первый месяц 091

за второй месяц 092

за третий месяц 093

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю:

(подпись)

28.04.2017

(дата)



ИНН 7 7 4 3 1 2 3 3 4 4 - -

КПП 7 7 4 5 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 3

Фамилия _____ И. - О. -

Код бюджетной классификации 100 1 8 2 1 0 2 0 2 0 9 0 0 7 1 0 1 0 1 6 0

Сумма страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период

Сумма страховых взносов, подлежащая уплате за расчетный (отчетный) период 110 2 6 1 0 . 0 0

в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:

за первый месяц 111 8 7 0 . 0 0

за второй месяц 112 8 7 0 . 0 0

за третий месяц 113 8 7 0 . 0 0

Сумма превышения произведенных плательщиком расходов на выплату страхового обеспечения над исчисленными страховыми взносами на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством за расчетный (отчетный) период

Сумма превышения расходов над исчисленными страховыми взносами за расчетный (отчетный) период 120 - - - - - . - -

в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:

за первый месяц 121 - - - - - . - -

за второй месяц 122 - - - - - . - -

за третий месяц 123 - - - - - . - -

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю:

(подпись)

28.04.2017

(дата)

Приложение 3 (Обязательное)

ЛИСТОК НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ



222 051 900 640

первичный / дубликат продолжение листа нетрудоспособности № _____

ОГАУЗ ПОЛИКЛИНИКА 10
ТОМСК МИРА 17 (наименование медицинской организации)

Дата выдачи 10-01-2017 1027000869720 (ОГРН)

Ф АПЛИНА
И ГАЛИЯ
О ЛЕОНИДОВНА (фамилия, имя, отчество нетрудоспособного)

20-08-1975 м ж Причина нетрудоспособности 09
000 САМОВАР (место работы-наименование организации) Состоит на учёте в государственных учреждениях службы занятости

Основное По совместительству № _____

по уходу 50 42 АПЛИН ДАМИР АНВАРОВИЧ (фамилия, имя, отчество нетрудоспособного) ОГРН санатория или клиники НИИ

Поставлена на учёт в ранние сроки беременности (до 12 недель) да нет

Отметки о нарушении режима	Дата	Подпись врача:
Находился в стационаре: с - по	- -	-
Дата направления в бюро МСЭ:	-	-
Дата регистрации документов в бюро МСЭ:	-	Установлена/изменена группа инвалидности
Освидетельствован в бюро МСЭ:	-	Подпись руководителя бюро МСЭ:

ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

С какого числа	По какое число	Должность врача	Фамилия и инициалы врача или идентификационный номер	Подпись врача
10-01-2017	12-01-2017	ТЕРАПЕВТ	КРУТЬКО НВ	<i>К</i>
13-01-2017	16-01-2017	ТЕРАПЕВТ ПРЕД ВК	КРУТЬКО НВ САВИЦКАЯ НФ	<i>К</i> <i>Савицкая</i>

ПРИСТУПИТЬ К РАБОТЕ с 17-01-2017 Иное: _____

Выдан листок нетрудоспособности (продолжение) № _____ Подпись врача: *К*



Печать учреждения медико-социальной экспертизы



Печать медицинской организации

ЗАПОЛНЯЕТСЯ ВРАЧОМ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ЗАПОЛНЯЕТСЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ

000 САМОВАР (место работы-наименование организации) Основное По совместительству

Регистрационный № 70000135621 Код подчиненности 70011

ИНН нетрудоспособного (при наличии) 701234561890 снилс 037-123-45678

Условия исчисления Акт формы Н-1 от _____

Дата начала работы _____ Страховой стаж: 23 лет 02 мес. в т.ч. нестраховые периоды: _____ лет _____ мес.

Причитается пособие за период: с 10-01-2017 по 16-01-2017

Средний заработок для исчисления пособия: 516047 р 12 к. Средний дневной заработок 706 р 91 к.

Сумма пособия: за счет средств работодателя 2120 р 73 к. за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации 2827 р 64 к. Итого начислено 4948 р 37 к.

Фамилия и инициалы руководителя: ДОЛЖИНСКИИ П И Подпись: *Должинский*

Фамилия и инициалы гл. бухгалтера: КРИВОЩЕКОВА И А Подпись: *Кривощекова*