

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

Институт социально- гуманитарных технологий
 Направление подготовки 080100 Экономика
 Кафедра экономики

Бакалаврская работа

Тема работы
УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

УДК

Студент 657.472.12

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б13	Ниёзметова С.К.		

Руководитель

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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

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

Томск - 2016 г.

Планируемые результаты обучения

Код результата-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5)

	проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических	Требования ФГОС

	дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	ПК-14; ПК-15; ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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

—
Институт электронного обучения
Направление подготовки (специальность) Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой _____ Г.А. Барышева
(Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

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

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б13	Ниёзметова С.К.

Тема работы:

УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№2527/с от 28.04.2014

Срок сдачи студентом выполненной работы:

19.05.2016 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов

(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной

<i>работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

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

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент каф. экономики	Плучевская Э.В.	К.Э.Н., доц.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б13	Ниёзметова С.К.		

Реферат

Выпускная аттестационная работа объемом с., таблиц, 32 источника, приложений, 3 формулы.

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

Актуальность данной работы заключается в том, что оплата труда является неотъемлемой частью деятельности организации, стимулирующим фактором в формировании взаимоотношений сотрудников и работодателя, и, безусловно, весомой частью процесса распределения прибыли организации.

Цель работы: исследование учета по оплате труда, рассмотрение действующей системы оплаты на конкретном примере, выявление недостатков и разработка рекомендаций по усовершенствованию системы оплаты в рамках деятельности выбранного субъекта.

Задачи работы: изучение теоретических основ учета расчетов с персоналом по оплате труда, рассмотрение основных понятий и проблемных вопросов; анализ расчетов по оплате труда и начислению заработной платы; разработка рекомендаций по увеличению эффективности учета труда и его оплаты для выбранной организации.

Предметом работы выступает бухгалтерский учет заработной платы.

Объект исследования Общество с ограниченной ответственностью «СКАН».

Структура работы: Выпускная аттестационная работа состоит из трех глав: в первой главе рассмотрены теоретические основы оплаты труда, расчетов заработной платы, удержаний, страховых взносов, предоставления отчетности; во второй главе рассмотрен синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда, в третьей главе проведен анализ системы оплаты труда, особенностей учета в организации, анализ расчетов по оплате труда и начисление заработной платы; предложены рекомендации по увеличению эффективности учета труда и его оплаты.

Оглавление

Введение.....	10
1 Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом	12
1.1 Понятие, экономическая сущность и основные функции оплаты труда, нормативные аспекты	13
1.2 Фонд оплаты труда: понятие и основные составляющие. Формы и системы оплаты труда.....	15
1.3 Организация труда и его оплаты на предприятии, аналитический учет	18
2 Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	23
2.1 Учет расчетов по оплате труда	24
2.2 Учет удержаний из заработной платы	31
2.3 Учет и отчетность по страховым взносам во внебюджетные	33
фонды	33
2.4 Учет отклонений от заработной платы.....	36
3 Учет вознаграждений работникам ООО «СКАН»	52
3.1 Анализ системы оплаты труда на предприятии ООО «СКАН».....	53
3.2 Расчет и начисление заработной платы, удержаний и страховых взносов в ООО «СКАН».....	55
3.3 Анализ начислений в ООО «СКАН» в части оплаты труда.....	63
3.4 Рекомендации по повышению эффективности оплаты труда и стимулирования работников на предприятии ООО «СКАН».....	66
4 Задание для раздела «Социальная ответственность».....	69
Заключение	82
Список используемых источников.....	84
Приложение А Корреспонденции счетов по учету оплаты труда	89
Приложение Б Обзор порядка применения МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	92
Приложение В Организация оплаты	101

Приложение Г	Формы и системы оплаты труда	102
Приложение Д	Доплаты и надбавки	103
Приложение Е	Обработка информации по учету заработной платы	104
Приложение Ж	Основные направления ведения аналитического учета расчетов по оплате труда	105
Приложение З	Стандартные налоговые вычеты при исчислении НДФЛ	106
Приложение И	Тарифы для работодателей, которые не имеют права на применение пониженных тарифов	108
Приложение К	Анализ использования фонда оплаты труда	110
Приложение Л	Структура расходов ООО «СКАН» по элементам затрат за 2015 год	111
Приложение М	Унифицированные формы первичных документов	112

Введение

Каждый работающий по найму работник предприятия получает за проделанную работу от работодателя заработную плату - определенную сумму денежных средств, компенсирующих его затраты труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи, которая может принимать две формы - денежную (наиболее приемлемая) и материальную [1].

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

Целью данной работы является исследование учета по оплате труда, рассмотрение действующей системы оплаты на конкретном примере, выявление недостатков и разработка рекомендаций по усовершенствованию системы оплаты в рамках деятельности выбранного субъекта.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач: изучить теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда, рассмотреть основные понятия и проблемные вопросы, а именно нормативное регулирование, первичные документы по учету труда и его оплаты, вопросы организации оплаты труда на предприятии, удержаний из заработной платы, предоставление отчетности; проанализировать систему оплаты труда, особенности бухгалтерского и налогового учета ООО «СКАН», провести анализ расчетов по оплате труда и начислению заработной платы; предложить рекомендации по увеличению эффективности учета труда и его оплаты.

Объектом исследования выступает система учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «СКАН».

Предмет исследования - формы и методы организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «СКАН», а также его анализ.

1 Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом

1.1 Понятие, экономическая сущность и основные функции оплаты труда, нормативные аспекты

Ст. 129 Трудового Кодекса гласит, что оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Так же оплата труда - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера [2].

В связи с этим заработная плата является мощным стимулирующим фактором для развития производства, получения и повышения квалификации сотрудников, и, как следствие, общего уровня социального развития [3].

В современной теории выделяют следующие функции оплаты труда:

- воспроизводственная - необходим дифференцированный подход к расчету минимального уровня оплаты труда, что обуславливается различиями в уровне цен в разных регионах, то есть условий обеспечения работающих минимально необходимыми средствами воспроизводства рабочей силы. Например, введение районных коэффициентов для регионов с неблагоприятными климатическими условиями, позволяющих увеличить уровень оплаты труда;
- регулирующая – заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости. Объективной основой реализации этой функции является принцип сегментации уровня оплаты труда, предусматривающий разграничение его по группам работников,

различающимся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности;

- стимулирующая - дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда. Этот принцип противопоставляется уравнительному подходу к оплате труда, который оказывает дестимулирующее воздействие на работников, препятствуя использованию их трудового и творческого потенциала. Дифференциация зарплаты призвана способствовать росту производительности и эффективности труда [4].

Системе «заработная плата – экономическое состояние страны» присуща двусторонняя зависимость. Для большинства людей заработная плата является единственным источником дохода, соответственно полностью определяет его потребительские способности, что в свою очередь оказывает существенное влияние как на внешний, так и на внутренний рынок продукции, что определяет общий уровень экономического развития страны. Таким образом, сущность заработной платы можно определить как денежный эквивалент стоимости труда, формируемый под воздействием величины спроса и предложения.

Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на товары первой необходимости, но и удовлетворять его прочие потребности [5].

Организация вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты. В свою очередь государство регулирует отношения по оплате труда как прямым, так и косвенным способом. Прямое регулирование - это непосредственное установление определенных количественных параметров, обязательных для хозяйствующих субъектов (ставки налогообложения, размеры минимальной заработной платы, тарификационные разряды и коэффициенты для работников бюджетной сферы). Косвенное регулирование - периодические рекомендации о применении тарифных ставок в производственных отраслях, по организации

прогрессивных форм и систем оплаты труда, информация об уровне заработной платы в отраслях народного хозяйства и др.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на уровне федераций заключаются генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, в которых предусматриваются положения об оплате труда, виды компенсирующих выплат, механизм регулирования заработной платы с учетом роста цен и инфляции.

Государство как участник трудовых отношений устанавливает и гарантирует:

- величину минимального размера оплаты труда (МРОТ - 6204 руб.), ниже которого заработная плата не может быть установлена;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Одной из таких мер является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Эта гарантия включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, что обеспечивает покупательную способность заработной платы работника;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме. В частности, доля заработной платы, выплачиваемой в материальной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- сроки и очередность выплаты заработной платы. Заработная плата должна выплачиваться работникам не реже чем каждые полмесяца. При этом допускается установление иных сроков выплаты заработной платы для

отдельных категорий работников. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. При увольнении по любому из оснований выплата всех сумм, причитающихся работнику (в том числе заработной платы за отработанный период), производится в день увольнения [6].

Размер оплаты труда складывается из нескольких элементов. Основной элемент оплаты труда работника - вознаграждение за труд в соответствии с фактически отработанным временем, напрямую зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Наряду с вознаграждением за труд работник может получать компенсационные выплаты (доплаты и надбавки), связанные с работами в условиях, отклоняющихся от нормальных. А так же с работой в особых климатических условиях, работой на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению; иные выплаты компенсационного характера. Кроме вышеперечисленного, при определении размера оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [7].

1.2 Фонд оплаты труда: понятие и основные составляющие. Формы и системы оплаты труда

Рассмотрим такое понятие, как фонд оплаты труда, так как он является основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих.

Фонд оплаты труда представляет собой денежные средства, затраченные предприятием в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты и доплаты работникам, независимо от источников их финансирования; стимулирующие и компенсационные выплаты, в том числе индексация доходов в связи с повышением цен; суммы, начисленные за неотработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная

плата в соответствии с порядком, установленным законодательством [8]. Краткую структуру фонда отплаты труда можно представить в виде таблицы 1.1.

Таблица 1.1 - Фонд оплаты труда

Прямая заработная плата		Дополнительные оплаты
Оплата по сдельным расценкам	Оплата по тарифным ставкам (окладу)	Оплата отпусков
Премии	Премии	Надбавки и прочие выплаты (районный коэффициент)
Доплаты за отклонения нормальных условий труда, прогрессивные расценки	Доплаты за работы сверхурочно	Вознаграждение за выслугу лет
		Оплата простоев

Под формой понимают объект учета труда, подлежащий оплате: время или количество выполненной работы.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней [9].

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда показаны в таблице 1.2. При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности [10].

Таблица 1.2 - Системы и формы оплаты труда

Сдельная	Повременная
прямая: оплата труда повышается в прямой зависимости от выработки и исходя из расценок	повременная: производится за определенное количество времени независимо от произведенного объема работ
прогрессивная: оплата продукции, выработанной сверх нормы повышается согласно установленному тарифу	премиальная: оплата и за отработанное время и за качество произведенных работ
косвенная: применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают	
аккордная: плата устанавливается за определенный объем работ до их начала, с указанием сроков их выполнения и уплачивается при их исполнении	
премиальная: предусматривает премирование за перевыполненные нормы выработки и показатели их производственной деятельности	

1.3 Организация труда и его оплаты на предприятии, аналитический учет

Для предприятия затраты живого труда являются важнейшим элементом издержек производства и обращения. Поэтому важное значение имеет наличие экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате.

Рассмотрим более подробно суть трудовых отношений и трудового договора. Трудовые отношения - правовые отношения, где сторонами данных отношений выступают:

- наемный работник - как физическое лицо;
- работодатель - как физическое или юридическое лицо (в лице администрации или представителя работодателя, наделенного соответствующими полномочиями).

Работник и работодатель, вступая в конкретные трудовые отношения, приобретают не только определенные законодательством права, но и должны соблюдать определенные обязанности, которые регулируются ст. 21-22 ТК РФ. Важнейшим юридическим основанием трудовых отношений является трудовой договор (именуемый как индивидуальный трудовой договор в отличие от коллективного трудового договора).

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем по взаимным обязательствам в сфере трудовой деятельности. При этом:

- работник обязуется выполнять соответствующую работу за определенное время, соблюдая дисциплину труда;
- работодатель обязуется обеспечить ему соответственно все необходимые условия труда.

По своему характеру трудовой договор - письменный именной правовой документ в сфере труда, в котором фиксируются имена сторон трудового договора, их права и обязанности, место их совместной деятельности, соответствующее рабочее место, должность, дата начала трудового договора,

режим труда и отдыха, условия оплаты труда, виды социального страхования и другие условия [11].

Таким образом, учет труда и его оплаты должен обеспечить:

- контроль за производительностью труда, количеством и качеством труда, использованием рабочего времени, фондом оплаты труда и фондом потребления

- осуществление своевременных и правильных расчетов по оплате труда

- получение данных по труду и его оплате для планирования и оперативного регулирования

- своевременное составление бухгалтерской и статистической отчетности по труду и его оплате.

Организация труда - это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом [12].

Правильная организация труда обеспечивает рациональное использование ресурсов предприятия (оборудования и рабочей силы) и, как следствие, повышение производительности труда и рентабельности производства. Безусловно, одним из ключевых стимулирующих факторов выступает оплата труда сотрудников предприятия.

Оплата труда представляет собой денежное выражение той части труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное потребление. Предприятие самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников [13].

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания. Эти расчеты производят обычно в расчетно-платежной ведомости (форма № 49), которая, кроме того, служит и документом для выплаты заработной платы за месяц.

В левой части этой ведомости записывают суммы начислений заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии и разного рода оплаты), а в правой - удержания по их видам и сумму к выдаче. На каждого работника в ведомости отводят одну строку [14].

В ряде организаций (особенно крупных) вместо расчетно-платежных ведомостей применяют отдельно расчетные ведомости (форма № Т-51) и платежные ведомости (форма № Т-53). В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы. Расчетно-платежные ведомости или замещающие их расчетные и платежные ведомости применяют для расчетов с работниками за целый месяц.

Аванс за первую половину месяца обычно выдают по платежным ведомостям. Сумму аванса обычно определяют из расчета 40 % заработка по тарифным ставкам или окладам с учетом отработанных работниками дней.

Заработную плату выдают из кассы в течение трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилий работников, не получивших заработную плату, делает отметку «Депонировано», составляет реестр невыданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Суммы не выплаченной в срок заработной платы по истечении трех дней сдают в банк на расчетный счет.

На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма № КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

В расчетных ведомостях, составляемых на машинных носителях информации, состав реквизитов и их расположение определяются в

зависимости от принятой технологии обработки информации. При этом форма документа должна содержать все реквизиты унифицированной формы.

Журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-5 За) применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации. Ведется работником бухгалтерии.

Расчетно-платежная ведомость выполняет несколько функций - расчетного документа, платежного документа - и, кроме того, служит регистром аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате.

Однако на практике использовать расчетно-платежные ведомости для подсчета средней заработной платы за какой-либо предшествующий период (например, за шесть месяцев при оплате отпуска) неудобно, поскольку необходимо делать трудоемкие выборки из различных ведомостей. Поэтому в организации на каждого работника открывают лицевые счета (форма № Т-54, форма № Т-54а), в которых записывают необходимые сведения о работнике, все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени. Форма № Т-54 используется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат. На основании данного лицевого счета составляют расчетную ведомость по форме № Т-51.

Форма № Т-54а применяется при обработке учетных данных с применением средств вычислительной техники и содержит только условно-постоянные реквизиты о работнике. Данные по расчету заработной платы, полученные на бумажных носителях, вкладываются ежемесячно в лицевой счет. Вторая страница используется для печатания кодов видов оплат и удержаний.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-60) предназначена для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма № Т-61) применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора (контракта). Составляется работником кадровой службы или уполномоченным лицом, расчет причитающейся заработной платы и других выплат производится работником бухгалтерии [15].

2 Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда

2.1 Учет расчетов по оплате труда

Основной целью бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда является обеспечение полной, достоверной и своевременной информацией о состоянии данных расчетов всех заинтересованных пользователей, как внутренних (работников и администрации предприятия, её собственников), так и внешних (налоговые органы и внебюджетные фонды).

Основными задачами бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда являются:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;
- контроль рационального использования трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления;
- своевременное начисление (расчет) на основании поступивших в бухгалтерию первичных документов сумм заработной платы, премий, дотаций, пособий по социальному страхованию, отпускных;
- расчет удержаний из начисленных работнику денежных сумм;
- начисление и перечисление взносов во внебюджетные фонды;
- своевременное и правильное отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) сумм начисленной зарплаты и обязательных отчислений во внебюджетные фонды;
- ведение аналитического и синтетического учета труда и заработной платы;
- сбор и группировка показателей по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности;
- подготовка отчетных документов по труду и заработной плате: составление отчетности по налогу на доходы физических лиц, отчетности во внебюджетные фонды, статистического отчета [16].

В состав заработной платы входят следующие элементы:

1. Оплата за отработанное время (в том числе ночные, сверхурочные).
2. Оплата за неотработанное время: ежегодные отпуска; учебные отпуска; оплата труда работников, выполняющих государственные или общественные обязанности; оплата донорам; оплата простоев не по вине работников.
3. Единовременные поощрения, выплаты, премии за производственные результаты, выслугу лет и т.д. [17].

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету - удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам. Основные корреспонденции счетов по учету оплаты труда представлены в (Приложении А).

Операцию по начислению и распределению оплаты труда, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

Дебет счета 26 «Общехозяйственные расходы» (оплата труда персонала администрации);

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек (28, 44, 91, 97 и т.д.)

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (на всю сумму начисленной оплаты труда).

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 70.

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в его имущество оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. Эта информация отражается в Учетной политике организации, а так же подтверждается расчетной сметой.

Расходы на формирование резерва предстоящих расходов на оплату отпусков относятся на счета учета расходов на оплату труда соответствующих категорий работников.

На конец налогового периода налогоплательщик обязан провести инвентаризацию указанного резерва. Неиспользованные на последнее число текущего налогового периода суммы резерва подлежат обязательному включению в состав налоговой базы текущего налогового периода.

Резерв предстоящих расходов на оплату отпусков работникам должен быть уточнен исходя из количества дней неиспользованного отпуска, среднедневной суммы расходов на оплату труда работников (с учетом установленной методики расчета среднего заработка) и обязательных отчислений страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если по итогам инвентаризации резерва предстоящих расходов на оплату отпусков сумма рассчитанного резерва в части неиспользованного отпуска, определенная исходя из среднедневной суммы расходов на оплату труда и количества дней неиспользованного отпуска на конец года, превышает фактический остаток неиспользованного резерва на конец года, то сумма превышения подлежит включению в состав расходов на оплату труда. Если по итогам инвентаризации резерва предстоящих расходов на оплату отпусков сумма рассчитанного резерва в части неиспользованного отпуска, определенная исходя из среднедневной суммы расходов на оплату труда и количества дней неиспользованного отпуска на конец года, оказывается меньше фактического остатка неиспользованного резерва на конец года, то отрицательная разница подлежит включению в состав прочих доходов. Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена

начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 и кредиту счета 50 «Касса» или кредиту счета 51 «Расчетный счет»). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 и дебет счетов производственных затрат или счета 96).

При натуральной форме оплаты труда составляют следующие бухгалтерские записи:

1. Дебет счетов 20, 23, 25 Кредит счета 70 - на сумму начисленной заработной платы;
2. Дебет счета 70 Кредит счетов 90, 91 - на сумму выданной продукции, товаров, материалов в натуральной форме по ценам реализации, включая НДС и акцизы;
3. Дебет счетов 90, 91 Кредит счетов 43, 41, 40 - на производственную себестоимость готовой продукции, фактическую себестоимость товаров и материалов, выданных в порядке натуральной оплаты [25].

Удержания из сумм начисленной оплаты труда списывают с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»:

Дебет 70 Кредит 68/ндфл- налог на доходы физических лиц;

Дебет 73/3 Кредит 94 - выявлена недостача;

Дебет 70 Кредит 73/3 - удержана недостача (основание исполнительный лист по решению Арбитражного суда);

Дебет 50 Кредит 73/3 - внесение недостачи в кассу от материально ответственного лица;

Дебет 70 Кредит 76 - удержано по исполнительным листам, профсоюзные взносы, страховки;

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет 50 Кредит 51 - перечислена зарплата в кассу;

Дебет 70 Кредит 50 - выдана зарплата (наличными денежными средствами), отпускные и прочее [18].

Для открытия карточных счетов сотрудникам организация должна заключить договор с банком-эмитентом и представить документы по установленному банком перечню [19].

Подтверждением перечисления заработной платы и поступления денег на карточный счет сотрудника является выписка банка. До момента получения от банка подтверждения о зачислении денег на счета сотрудников эти суммы учитываются на счете 57 «Переводы в пути», а затем как выплаченная заработная плата проводкой:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 57 «Переводы в пути».

Если перевод денег банку и подтверждение банка об их получении осуществляются в течение одного дня, счет 57 «Переводы в пути» не используется. В этом случае делается проводка:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 51 «Расчетные счета».

Если организация не имеет в банке-эмитенте расчетного счета, заработная плата перечисляется непосредственно на личные банковские карточные счета

сотрудников. Для этого оформляются отдельные платежные поручения на каждого сотрудника [20].

Согласно действующему законодательству предприятие/организация обязаны самостоятельно удерживать все предусмотренные законодательством налоги и страховые взносы с выплат в пользу работников.

Таким образом, до момента представления в банк документов на зачисление денежных средств на карточные счета сотрудников работодатель обязан:

1) исчислить, удержать и уплатить в бюджет налог на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке 13 %, одновременно предоставив платежные поручения на перечисление заработной платы и на уплату налога на доходы физических лиц;

2) не позднее дня фактического перечисления заработной платы перевести страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд РФ и страховые взносы в Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования.

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Остатки не выданной в срок заработной платы по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 51 «Расчетные счета» Кредит счета 50 «Касса».

Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по дебету счета 76 и кредиту счета 50 «Касса» [21].

Для учета расчетов по страховым взносам на социальное страхование, в Пенсионный фонд и на медицинское страхование используется пассивный счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Этот счет имеет следующие субсчета:

69-1 «Расчеты по социальному страхованию»;

69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;

69-3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»;

69-11 «Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Начисленные суммы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, в Фонд обязательного медицинского страхования относят в дебет тех счетов, на которые отнесена начисленная оплата труда, и в кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 20 «Основное производство», дебет других счетов производственных затрат (23, 25, 26 и др.)

Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1, 2, 3, 11.

Перечисление оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1,2,3,11 Кредит счета 51 «Расчетные счета».

Обычно начисленную оплату труда и отчисления на социальные нужды отражают по дебету счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (с кредита счетов 70, 69). По окончании месяца учтенные на счете 29 затраты списывают в зависимости от имеющихся источников финансирования в дебет счета 91 «Прочие доходы и расходы» или счета 86 «Целевое финансирование».

Организации могут осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение своих сотрудников. Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение являются расходами по обычным видам деятельности и

учитываются по дебету счетов учета затрат на производство и расходов на продажу и кредиту счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Если по условиям договора уплата пенсионного взноса производится разовым платежом, то сумма платежа вначале отражается по дебету счета 97 «Расходы будущих периодов» с последующим ежемесячным равномерным описанием с этого счета на счета учета затрат на производство и расходов на продажу [22].

2.2 Учет удержаний из заработной платы

С начисленной заработной платы всех работников могут быть произведены различные удержания: обязательные, по инициативе предприятия, по инициативе работника в таблице 2.1 [23].

Таблица 2.1 - Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы		
Обязательные	По инициативе работодателя	По инициативе сотрудника
НДФЛ	взыскание задолженности по основаниям, вытекающим из трудовых отношений	алименты
по исполнительным листам: -взыскание задолженности в пользу третьих лиц -удержание части оплаты у лиц, отбывающих наказание -штрафы и иные удержания, налагаемые компетентными органами	на основании решения, принимаемого работодателем: -возвращение аванса, выданного в счет заработной платы -возврат излишне выплаченных в результате расчетных ошибок сумм -возмещение материального ущерба	-платежи за приобретенные в кредит товары -взносы по личному страхованию профсоюзные взносы -оплата коммунальных услуг и квартирная плата -оплата займов -оплата в дошкольные образовательные учреждения

Объектом налогообложения, в соответствии с НК РФ, является доход, полученный налогоплательщиками в календарном году от источников в РФ. При этом для лиц, являющихся налоговыми резидентами РФ, учитывается также доход от источников за её пределами [24].

В совокупный доход, согласно НК РФ, не включаются: государственные пособия (кроме пособий по временной нетрудоспособности) и пенсии; компенсационные выплаты и различные вознаграждения в соответствии с законодательством; алименты; стипендии; некоторые виды единовременной материальной помощи. При этом некоторые доходы не подлежат обложению до тех пор, пока не превысят определённые размеры.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца нарастающим итогом с начала календарного года с суммы совокупного дохода граждан, уменьшенного на установленные законом налоговые вычеты.

Налогообложение производится с учётом имеющихся льгот у работника, с зачётом удержанной ранее суммы, в основном по ставке 13 %. В отношении определённых видов доходов действуют повышенные ставки: 30 % - для лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ, 35 % - для выигрышей, страховых выплат, процентных доходов, с сумм материальной выгоды, 9 % - по дивидендам и доходам от долевого участия в деятельности организации.

Предприятия по истечении каждого месяца, не позднее дня, следующего за днём фактического получения дохода, но не позднее срока получения в банке средств на оплату труда, обязаны перечислить в бюджет сумму начисленного и удержанного с граждан за прошедший месяц налога.

Удержания за причиненный материальный ущерб. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации, предусматривается ТК РФ. Различают полную и ограниченную материальную ответственность. Полная материальная ответственность возникает при заключении договора о полной материальной ответственности между организацией и работником, отвечающим за сохранность соответствующего

имущества. Договор заключается в двух экземплярах, один из которых хранится у организации, а второй - у работника. Ограниченную материальную ответственность несут работники за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных в личное пользование, если ущерб причинен в ходе трудового процесса. Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявления ущерба [15].

2.3 Учет и отчетность по страховым взносам во внебюджетные фонды

Начисляя заработную плату, бухгалтер одновременно должен рассчитать и страховые взносы во внебюджетные фонды. Согласно ФЗ № 112 плательщики страховых взносов обязаны уплачивать следующие взносы: страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, предназначенные для мобилизации средств с целью реализации права граждан на государственное пенсионное и социальное обеспечение и медицинскую помощь. Отношения, связанные с обязательным пенсионным страхованием, начислением и уплатой страховых взносов, регламентируются Федеральным законом № 167 [25].

На предприятиях для начисления взносов в Пенсионный фонд РФ ведется персонифицированный учет. Персонифицированный учет - это система учета сведений о страховой и накопительной части пенсий, созданная Пенсионным Фондом Российской Федерации, далее ПФ РФ. Когда человек начинает трудовую деятельность, в ПФ РФ открывается его индивидуальный лицевой счет. На этом счете собираются все необходимые данные о трудовом стаже человека за всю его жизнь. Чем больше средств будет накоплено на индивидуальном лицевом счете - тем выше будет пенсия.

Целями индивидуального (персонифицированного) учета являются:

1. создание условий для назначения трудовых пенсий в соответствии с результатами труда каждого застрахованного лица;
2. обеспечение достоверности сведений о стаже и зарплате (доходе), определяющих размер трудовой пенсии при ее назначении;
3. развитие заинтересованности застрахованных лиц в уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
4. создание условий для контроля за уплатой страховых взносов застрахованными лицами;
5. упрощение порядка и ускорение процедуры назначения трудовых пенсий застрахованным лицам [26].

Для плательщиков страховых взносов база для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица устанавливается в сумме, не превышающей 796 000 рублей нарастающим итогом с начала расчетного периода. Для доходов сверх установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов применяется ставка 10%.

Расчетным периодом по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование является календарный год. Отчетными периодами признаются первый квартал, полугодие, девять месяцев, календарный год.

Ежемесячно страхователь уплачивает авансовые платежи, а по итогам отчетного периода рассчитывает разницу между суммой страховых взносов, исчисленных исходя из базы для начисления страховых взносов, определяемой с начала расчетного периода, включая текущий отчетный период, и суммой авансовых платежей, уплаченных за отчетный период.

Уплата сумм авансовых платежей производится ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется авансовый платеж по страховым взносам. Данные об исчисленных и уплаченных суммах авансовых платежей страхователь отражает в расчете, представляемом в налоговый орган не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным.

По окончании расчетного периода страхователь представляет страховщику расчет с отметкой налогового органа или с иными документами, подтверждающими факт представления расчета в налоговый орган [28].

Отчетность по пенсионным отчислениям заполняется работодателями ежеквартально по форме РСВ-1 по итогам каждого отчетного периода. Сроки сдачи РСВ-1 зависят от того, в каком виде подается отчетность:

- в бумажном виде — до 15 числа второго месяца, следующего за отчетным периодом;
- в электронном виде — до 20 числа второго месяца за отчетным периодом.

В электронном виде РСВ-1 сдают организации, если численность их работников 25 и более человек.

В отношении категорий работников, работающих во вредных и опасных условиях, предусмотрены дополнительные страховые взносы в ПФР. Вредные и опасные условия определяются в ходе проведения спецоценки условий труда.

Ставка страхового взноса на обязательное социальное страхование также не изменилась в 2016 году и составила 2,9%.

Данная ставка применяется до тех пор, пока зарплата работника, исчисленная нарастающим итогом с начала года, не достигнет величины 718 000 руб. С зарплаты свыше этой величины страховые взносы в ФСС не отчисляются.

Сроки уплаты взноса в ФСС — до 15 числа следующего месяца за месяц предыдущий, делать отчисления нужно ежемесячно.

Отчетность по страховым взносам в ФСС — форма 4-ФСС. Заполняется ежеквартально. Сроки подачи 4-ФСС зависят от способа подачи отчетности:

- для бумажной 4-ФСС — до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;
- для электронной 4-ФСС — до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Бумажную отчетность в ФСС подают работодатели, численность работников которых менее 25 человек.

Ставка страхового взноса на обязательное медицинское страхование составляет в 2016 году 5,1%, данная ставка применяется в отношении всей суммы заработной платы без ограничений, предельная база для взносов в ФФОМС не предусмотрена [31].

Для некоторых категорий работодателей предусмотрены пониженные тарифы страховых взносов, установленных Федеральным законом №212-ФЗ от 24.07.2009 [32].

Основными задачами Федерального фонда обязательного медицинского страхования являются обеспечение финансовой устойчивости системы: обязательного медицинского страхования и создание условий для выравнивания объема и качества медицинской помощи, предоставляемой гражданам на всей территории Российской Федерации в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования.

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

- 1) Пенсионный фонд Российской Федерации - 22 %;
- 2) Фонд социального страхования Российской Федерации - 2,9 %;
- 3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - 5,1 %.

Декларация по страховым взносам в налоговый орган представляется страхователем не позднее 30 марта года, следующего за истекшим расчетным периодом.

2.4 Учет отклонений от заработной платы

Отклонениями от заработной платы принято считать оплату за неотработанное время. Оплата за неотработанное время рассчитывается на основании среднего заработка.

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.

Для того чтобы определить фактически отработанное работником время в течение 12 календарных месяцев, необходимо из общего количества рабочих дней, приходящихся на эти месяцы, исключить периоды, в течение которых

работник фактически не работал. Эти периоды исчисляются в рабочих днях. Что касается размера фактически начисленной работнику заработной платы в течение расчетного периода, то он может быть определен путем вычета из общей суммы начисленных ему выплат тех выплат, которые ему были начислены в период (периоды), в течение которых он фактически не работал. То есть, суммы, которые были начислены работнику в периоды, в течение которых он фактически не работал, не учитываются при исчислении среднего заработка.

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.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени,

исключаемого из расчетного периода в соответствии с п. 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпусков; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

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

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпусков, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и

вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска приводится в п.п. 10-12 Положения.

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.

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются работнику в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего

заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с законодательством, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель каждый месяц расчетного периода;

- премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

Порядок расчета отпускных

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

При предоставлении работнику отпуска оформляются следующие первичные документы по учету труда:

- приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма N Т-6);

- записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма N Т-60).

Обе формы утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Если организация считает налог на прибыль по методу начисления и период отпуска приходится на два отчетных периода, то при определении налоговой базы по налогу на прибыль сумма начисленных отпускных за ежегодный оплачиваемый отпуск включается в состав расходов пропорционально дням отпуска, приходящимся на каждый отчетный период (письма Минфина России от 28.03.2008 N 03-03-06/1/212, УФНС России по г. Москве от 25.08.2008 N 20-12/079463).

Помимо ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ст. 114 ТК РФ, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

То есть трудовым законодательством установлена обязанность работодателя предоставлять дополнительные отпуска, в частности:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). Минимальная продолжительность такого

отпуска составляет 7 календарных дней (п. 1 Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870);

- за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

Минимальная продолжительность отпуска в этом случае составляет 3 календарных дня.

Конкретный размер дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка. Он не может быть меньше минимального размера, установленного законодательством. Максимальный размер дополнительного отпуска законодательством не ограничен (за исключением отдельных случаев предоставления отпуска за особый характер работы).

По общему правилу расчет среднего заработка делают исходя из фактически отработанного работником времени за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются делением суммы заработка, фактически начисленного за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

Однако случаи, когда работник полностью отработал весь расчетный период, встречаются крайне редко. Даже если работник ни разу не болел, то уж в отпуск он должен был пойти. Ведь статьей 122 ТК РФ установлено, что оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, а ст. 124 ТК РФ запрещает не предоставлять его в течение двух лет подряд.

Поэтому гораздо чаще (практически всегда) на практике встречается ситуация, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны работником не полностью. В этом случае бухгалтеру следует рассчитать количество календарных дней в неполном календарном месяце.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, подсчет среднего заработка для оплаты отпусков делают, как и всем, исходя из среднедневного заработка. Это правило следует из п. 13 Положения N 922.

Следовательно, подсчет календарных дней в не полностью отработанном месяце для таких работников осуществляется по общим правилам.

В п. 10 Положения N 922 зафиксирован универсальный порядок подсчета календарных дней в не полностью отработанном месяце. Он применяется независимо от того, какой учет рабочего времени установлен работнику: по дням, часам или суммированный. При любом из них количество календарных дней в неполном календарном месяце считают делением среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножением на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

В настоящее время при предоставлении учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения (п. 14 Положения N 922).

Следовательно, порядок подсчета календарных дней и правила определения среднедневного заработка для оплаты учебного отпуска ничем не отличается от правил, применяемых для оплаты обычных ежегодных отпусков.

В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работникам предоставляют отпуска в рабочих днях. Например, статьей 295 ТК РФ установлено, что сезонным работникам предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

Для расчета среднего заработка в этом случае следует применять пункт 11 Положения N 922. В соответствии с этим пунктом 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-шестидневной рабочей недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск чаще всего выплачивается при увольнении работника. В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При этом увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

Если работнику не был предоставлен отпуск в течение нескольких лет, то при увольнении работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Отметим, что в соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Если работнику в течение более чем двух лет не был предоставлен отпуск, это является нарушением трудового законодательства, за которое работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Тем не менее работодатель в такой ситуации должен выплатить работнику при увольнении компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Если работник отработал в организации менее 11 месяцев, при увольнении ему выплачивается компенсация, рассчитываемая пропорционально отработанному времени (п. 28 Правил). При этом на каждый полный месяц работы приходится 2,33 календарных дня отпуска (28 дн. : 12 мес.).

В силу п. 35 Правил, если сотрудник отработал меньше половины месяца, то этот месяц исключают из подсчета, а если работник отработал не меньше половины, то округление идет до полного месяца.

С 2011 года «переходящие» отпускные не учитываются на 97 счете. Это означает, что в бухгалтерском учете отражать их нужно в общем порядке, то

есть относить на счета затрат полностью на дату начисления. Компаниям необходимо создавать резерв. Если компания не создает резерв на оплату отпусков ни в бухгалтерском ни в налоговом учете при оплате «переходящих» отпусков она может столкнуться с появлением временных разниц, которые приводят к появлению отложенного налогового актива в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Проводки по начислению отпускных

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислены отпускные	20	70
Признан отложенный налоговый актив при «переходящих» отпускных	09	68
Погашен отложенный налоговый актив в связи с признанием в налоговом учете сумм отпуска, приходящегося на следующий месяц	68	09
Удержан НДФЛ	70	68
Выданы отпускные	70	50
Формирование резерва на оплату отпускных	20, 25,26,44	96
Расходы на оплату отпускных списываются за счет созданного резерва	96	70 ,69

Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком

Трудовой кодекс РФ гарантирует работникам выплату пособий при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), при несчастных случаях на производстве (ст. 184 ТК РФ) и в период отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ). Кроме того, в соответствии со статьей 256 ТК РФ женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком. В период этого отпуска (до

достижения ребенком возраста полутора лет) выплачивается ежемесячное пособие.

Все перечисленные пособия выплачиваются по правилам, которые устанавливаются специальными федеральными законами, и из расчета среднего заработка работника за предшествующий период.

1 января 2011 г. вступили в силу поправки, внесенные в Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Общий алгоритм определения размера пособий по временной нетрудоспособности в 2016 г. практически не отличается от применявшегося ранее:

- рассчитывается средний дневной заработок;
- определяется размер дневного пособия в процентах от среднего дневного заработка.

Дневное пособие составляет:

- 60% среднего дневного заработка, если страховой стаж работника составляет менее 5 лет;
- 80% среднего заработка, если страховой стаж работника составляет более 5, но менее 8 лет;
- 100% среднего заработка, если страховой стаж работника составляет более 8 лет.

Продолжительность страхового стажа устанавливается на день начала временной нетрудоспособности: рассчитывается размер пособия по временной нетрудоспособности путем умножения дневного пособия на количество календарных дней нетрудоспособности.

С 2011 г. средний дневной заработок определяется путем деления суммы всех выплат, включаемых в базу для начисления страховых взносов в ФСС РФ, произведенных в пользу застрахованного лица за расчетный период - два (а не

один!) календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, на 730.

Теперь в расчете пособия учитываются не только суммы заработной платы, но и все выплаты в размере среднего заработка, сохраняемого за работниками в периоды отпуска, командировок, перевода на нижеоплачиваемую должность и т.п., а также любые виды выплат социального характера. Исключение - только те выплаты, которые не могут включаться в базу для начисления страховых взносов.

Кроме того, в расчет пособий могут включаться суммы выплат, начисленных за расчетный период другими работодателями. Соответствующие данные будут оформляться в виде справок о среднем заработке, которые каждая организация будет выдавать при увольнении работников (с 2011 г.), а также по запросам бывших работников, уволившихся в течение 2009 - 2010 гг. При невозможности предоставления такой справки самим работником организация (страхователь), назначающая пособие, обязана сделать запрос в территориальный орган Пенсионного фонда РФ о предоставлении соответствующих сведений на основании данных персонифицированного учета.

Если в расчетном периоде нет фактически отработанных дней и, следовательно, нет выплат, на которые начислялись страховые взносы в ФСС РФ, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, принимается равным минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), установленному федеральным законом на день наступления страхового случая. Пособие по временной нетрудоспособности в минимальном размере назначается и в том случае, когда средний дневной заработок, исчисленный исходя из фактической суммы выплат, произведенных в пользу работника в расчетном периоде, оказался меньше, чем рассчитанный исходя из МРОТ.

Расчет среднего дневного заработка в этом случае производится по формуле: МРОТ x 24 :730. Так, при МРОТ, равном 6 204 руб., минимальный размер дневного пособия составит 203,97 руб.

В этом случае расчет пособия производится без учета продолжительности страхового стажа работника. В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальный размер пособия определяется из МРОТ с учетом этих коэффициентов.

За счет средств работодателя выплачивается пособие за первые три дня временной нетрудоспособности и только с четвертого дня нетрудоспособности пособие назначается за счет средств ФСС РФ.

Пособие выплачивается за счет ФСС с первого дня в случаях:

- необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;
- карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается сотрудникам, работающим по трудовым договорам, а так же уволенным работникам, в случае наступления нетрудоспособности в течение 30 календарных дней после расторжения трудового договора (в этом случае пособие вне зависимости от стажа выплачивается в размере 60%) (ст. 5 п.2 255-ФЗ), если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (ст.12 п. 1 255-ФЗ).

Пособие по беременности и родам выплачивается за период отпуска по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней (70 до и 70 после родов) в случае обычных родов; 156 дней (70 до и 86 после родов) при осложненных родах (например, при кесаревом сечении); 194 дня (84 до и 110 после родов) - при многоплодной беременности - рождении двух или более детей.

Отпуск по беременности и родам оформляется по месту работы (службы) при предъявлении листка временной нетрудоспособности (больничного листа), который выдается женщине в женской консультации на сроке 30 недель (28 недель при многоплодной беременности), в котором указывается полное количество дней отпуска (дородовые и послеродовые). В некоторых случаях после родов больничный лист продлевается (например, после кесарева сечения).

Средний дневной заработок определяется путем деления суммы принимаемых в расчет выплат на 730 (суммарное количество календарных дней за два года).

Для определения ежемесячного пособия по уходу за ребенком необходимо исчислить средний месячный заработок путем умножения среднего дневного заработка на 30,4.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается в размере 40 процентов среднего месячного заработка, но не менее минимального размера этого пособия, установленного Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", что можем видеть в таблице 2.3

Таблица 2.3 – Операции по начислению пособия по временной нетрудоспособности

Содержание операций	Дебет	Кредит
Начислена сумма пособия по временной нетрудоспособности:		
за счет организации	20,25,26,44	70
за счет ФСС	69	70
Удержан НДФЛ	70	68
Выплачено пособие по временной нетрудоспособности	70	50

3 Учет вознаграждений работникам ООО «СКАН»

3.1 Анализ системы оплаты труда в ООО «СКАН»

ООО «СКАН» имеет организационно-правовую форму общества с ограниченной ответственностью и представляет собой субъект малого предпринимательства. Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и Учредительного договора, имеет собственное имущество, собственный баланс и расчетный счет. Уставный капитал общества составляет 10 000 рублей. Форма собственности – частная. ООО "СКАН" управляется Директором предприятия на основании договора. Основным видом деятельности компании является рекламно-производственная деятельность. С 2007 года открыт цех по производству наружной и интерьерной рекламы, запущено оборудование для изготовления сувенирной продукции, брошюр и книг, а так же производственная линия по отделке представительской продукции. По мимо этого ООО «СКАН» является представителями в Томской области по продаже и изготовлению мобильных конструкций известных брендов. Фирма ориентируется, в первую очередь, не только на оказание качественных услуг, а на выяснение потребностей и интересов каждого клиента.

Проведем анализ системы оплаты труда в ООО «СКАН»

ООО «СКАН» самостоятельно устанавливает формы, системы и размер оплаты труда своих работников, а также другие виды их доходов в соответствии с действующим законодательством.

В ООО «СКАН». устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

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

- Премии.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, а именно - в рублях. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выдается непосредственно работнику в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором: 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника

Размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника в ООО «СКАН» определяется в трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В величину месячного должностного оклада (тарифную ставку) не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

Устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством РФ:

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

Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 30 % тарифной ставки (оклада) по основной работе. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе, и фиксируется в трудовом договоре.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

За работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов последующего дня) устанавливается доплата в размере 50 % часовой тарифной ставки, должностного оклада.

Доплата производится за каждый час работы в ночное время на основании графиков работы и приказов по организации.

Выплата вышеуказанных доплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель также обязан выплачивать работникам выходное пособие и компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ. В ООО «СКАН» работникам также выплачиваются надбавки и премии в случаях и в порядке, предусмотренных Положением о стимулирующих выплатах в ООО «СКАН».

В организации осуществляется табельный учет и контроль трудовой дисциплины с использованием табеля учета использования рабочего времени (форма № Т-12) При использовании формы №Т-12 расчеты и начисление заработной платы осуществляется по расчетной ведомости по форме №Т-51. Результаты ежемесячных расчетов по оплате труда заносятся в лицевые счета работников. В расчетных ведомостях, кроме начисленных сумм по оплате труда, приводятся так же расчеты удержаний с персонала (НДФЛ, удержания по исполнительным листам и пр.). Так как работники получают заработную плату с применением банковских карт, платежная ведомость не составляется.

3.2 Расчет и начисление заработной платы, удержаний и страховых взносов в ООО «СКАН»

Рассмотрим начисление заработной платы на примере менеджера по продажам Семеновой С.Н. По данным табеля учета рабочего времени, январь 2015 года Семенова С.Н.. отработала полностью (согласно производственному календарю), то есть 15 дней (120 часов), также 24 часа составила переработка (работа в выходные дни). Согласно трудовому договору оплата труда работника Семеновой С.Н.. производится исходя из должностного оклада по штатному расписанию в размере 11 000 рублей в месяц. Кроме того, работнику устанавливается районный коэффициент (в связи с работой и проживанием в Томской области) к заработной плате в размере 1,30 от должностного оклада,

что составляет 3 300 рублей.. Общая сумма начислений работнику Семеновой С.Н. составляет 14 300 рублей.

Таким образом, в расчетной ведомости в графе «Всего начислено» указывается сумма 14 300 рублей, в графе «Оклад по дням» - 11 000 рублей, в графе «Районный коэффициент» - 3 300 рублей.

Начисленная заработная плата является базой для исчисления удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ), который определяется путем умножения суммы начисленной заработной платы, уменьшенной на налоговые вычеты, на ставку налога в размере 13 %. Так как Семенова С.Н. имеет на иждивении двух детей (студентка очной формы обучения Семенова О.К., 1994 года рождения и Семенова М.К., 1998 года рождения), ей предоставляются налоговые вычеты в размере 2800 рублей, НДФЛ, подлежащий уплате в бюджет составляет:

$$\text{НДФЛ} = (14\,300 - 2800) \cdot 0,13 = 1\,495 \text{ рублей.}$$

В расчетной ведомости в графе «НДФЛ» указывается сумма 1 495 рублей.

Заработная плата к получению работником Семеновой С.Н. «на руки» составляет:

$$\text{ЗП} = 14\,300 - 1\,495 = 12\,805 \text{ рублей.}$$

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы Семеновой С.Н.

Дебет 26 Кредит 70- 12 805 рублей - начислена заработная плата;

Дебет 70 Кредит 68/_{НДФЛ} - 1 495 рублей - удержан НДФЛ;

Дебет 26 Кредит Дебет 69/₁ – 414,70 рублей – начислены взносы в ФСС;

Дебет 26 Кредит Дебет 69/₂ – 3 146 рублей – начислены взносы в ПФР;

Дебет 26 Кредит Дебет 69/₃ – 729,30 рублей – начислены взносы в ФФОМС;

Дебет 26 Кредит Дебет 69/₁₁ – 28,60 рублей – начислены взносы на страхование от НС и ПЗ;

Дебет 69/₁ Кредит 51 – 414,70 рублей – уплачены взносы в ФСС;

Дебет 69/2 Кредит 51 – 3 146 рублей – уплачены взносы в ПФР;
Дебет 69/3 Кредит 51 – 729,30 рублей – уплачены взносы в ФФОМС;
Дебет 69/11 Кредит 51- 28,60 рублей – уплачены взносы на страхование от
НС и ПЗ;

Дебет 68_{НДФЛ} Кредит 51 – 1 495 – уплачен НДФЛ;
Дебет 70 Кредит 51 – 12 805 рублей - перечислена заработная плата на
банковскую карту сотрудника.

При выполнении данных расчетов бухгалтером заполняются: лицевой
счет сотрудника, Расчетно-платежная ведомость; платежная ведомость.

Рассмотрим расчет и начисление заработной платы с учетом удержания
по исполнительному листу на примере работника ООО «СКАН» Клименко
Н.М.. Предмет исполнительного листа - алименты в отношении Клименко
Н.М.. Согласно постановлению судебного пристава главному бухгалтеру при
поступлении копии исполнительного документа:

1. Зарегистрировать документ в книге учета и хранить как документ
строгой отчетности;
2. О поступлении документа немедленно уведомить судебного пристава-
исполнителя, направив обратное уведомление;
3. Документ не подлежит выдаче на руки должнику.

Удержания по полученному документу производить с даты его получения
и регистрации в книге учета исполнительных документов следующим образом:
в твердой денежной сумме в размере 1,5 МРОТ, без РК, что составляет 9 306
рублей ежемесячно, начиная с 01.01.2015.

Таким образом, в графе «Удержание по исполнительному листу
фиксированной суммой» расчетной ведомости указывается сумма равная 9 306
рублей.

Согласно трудовому договору между работником Клименко Н.М. и ООО
«СКАН» оплата труда работника Клименко Н.М. производится исходя из
должностного оклада по штатному расписанию в размере 15 000 рублей в

месяц. Районные коэффициенты составляют 4 500 рублей. Исходя из этого, в графе «Всего начислено» расчетной ведомости указывается сумма 19 500 рублей, в графе «Оклад по дням» - 15000 рублей, в графе «Районный коэффициент» - 4 500 рублей. Также, работником был получен аванс. Работнику Клименко Н.М. предоставляются стандартные налоговые вычеты в суммарном размере 1400 рублей в связи с нахождением на его иждивении ребенка (1 400 рублей на первого ребенка). НДФЛ, удерживаемый с начисленной заработной платы Клименко Н.М. составляет

$$\text{НДФЛ} = (19\,500 - 1400) \cdot 0,13 = 2\,353 \text{ рубля.}$$

В графу «НДФЛ» расчетной ведомости заносится сумма равная 2 353 рубля.

За перечисление суммы алиментов взимается банковская комиссия в размере 89,48 рублей. Данная сумма записывается в графе «Банковская комиссия» и удерживается с заработной платы работника.

В графе «Всего удержано» указывается размер удержаний, который составляет 11 748,48 рублей (89,48+2 353+9 306).

Заработная плата к получению работником Клименко Н.М. «на руки» составляет:

$$\text{ЗП} = 19\,500 - 11\,748,48 = 7\,751,52 \text{ рубля.}$$

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы работнику Клименко Н.М. в феврале 2015 года:

Дебет 50 Кредит 51 – 2000 рублей – перечислена сумма для выплаты аванса;

Дебет 70 Кредит 50 – 2000 рублей – выдан аванс в счет заработной платы;

Дебет 26 Кредит 70 - 19 500 рублей - начислена заработная плата;

Дебет 70 Кредит 68/_{ндфл} – 2 353 рубля - начислен НДФЛ;

Дебет 70 Кредит 76 – 9 395,48 рублей - удержаны алименты и банковская комиссия за их перечисление;

Дебет 26 Кредит 69₁ – 565,50 рублей – начислены взносы в ФСС;

Дебет 26 Кредит 69₂ - 4 290 рублей – начислены взносы в ПФР;
Дебет 26 Кредит 69₃ – 994,50 рублей – начислены взносы в ФФОМС;
Дебет 26 Кредит 69₁₁ – 39 рублей – начислены взносы на страхование от
НС и ПЗ;

Дебет 68_{НДФЛ} Кредит 51 – 2 353 рублей – уплачен НДФЛ;
Дебет 69₁ Кредит 51 – 565,50 рублей – уплачены взносы в ФСС;
Дебет 69₂ Кредит 51 – 4 290 рублей – уплачены взносы в ПФР;
Дебет 69₃ Кредит 51 – 994,50 – уплачены взносы в ФФОМС;
Дебет 69₁₁ Кредит 51 – 39 рублей – уплачены взносы на страхование от
НС и ПЗ;

Дебет 70 Кредит 51 – 5 751,52 рублей - перечислена заработная плата на
банковскую карту сотрудника.

При отсутствии соглашения по выплате алиментов, сумма алиментов на
одного ребенка составит 25% от начисленной заработной платы за вычетом
НДФЛ.

Согласно приказу (распоряжению) о предоставлении отпуска работнику,
составленного по форме № Т-6, продавцу-консультанту Поляковой Т.М..
предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск за период работы с 15
января 2014 года по 14 января 2015 года в период с 24 февраля 2015 года по 6
марта 2015 года. Необходимо произвести расчет и начисление отпускных по
форме № Т-60. Для расчета отпускных необходимо сначала определить
расчетный период. Согласно трудовому законодательству это 12 календарных
месяцев, предшествующих уходу сотрудника в отпуск. Расчетным периодом
для расчета отпускных Поляковой Т.М.. является период с 15 января 2014 года
по 14 января 2015 года. Далее следует посчитать сумму выплат, начисленных
сотруднику за это время. В нее включаются все выплаты, предусмотренные
системой оплаты труда, действующей в ООО «СКАН»., независимо от
источника их финансирования. В расчет входят составляющие заработной
платы: доплата за работу в праздничные и выходные дни, за сверхурочную

работу, работу в ночное время, совмещение должностей, районные коэффициенты и др. Выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.), для расчета среднего заработка не учитываются. Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка работника Поляковой Т.М., представлены в таблице 3.1

Таблица 3.1 - Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка

Расчетный период				Выплаты, учитываемые при исчислении среднего зарплата, руб.
Год		Среднемесячное количество дней	Количество исключаем ых дней	
1	2	3	4	5
2014	Февраль	29,3		12 968,42
2014	Март	29,3		12 800,00
2014	Апрель	29,3		17 600,00
2014	Май	$29,3 * 21 / 31 = 19,65$	10	13 600,00
2014	Июнь	$29,3 * 28 / 30 = 27,35$	2	15 953,41
2014	Июль	29,3		17 600,00
2014	Август	29,3		15 304,35
2014	Сентябрь	29,3		17 600,00
2014	Октябрь	29,3		10 057,14
2014	Ноябрь	29,3		16 761,90
2014	Декабрь	29,3		12 000,00
2015	Январь	29,3		11 000,00
	Итого	340	12	173 245,22

Средний дневной заработок определяется по формуле (2):

$$СДЗ = \frac{173245,22}{340} = 509,54 \text{ рублей}$$

Сумма начисленных отпускных рассчитывается путем умножения среднедневного заработка на число календарных дней отпуска.

За февраль 2015 года (текущий месяц):

$$O_1 = 509,54 * 8 = 4074,32 \text{ рубля.}$$

За март 2015 года (будущий месяц):

$$O_2 = 509,54 * 6 = 3057,24 \text{ рубля.}$$

Сумма отпускных, причитающихся Поляковой Т.М.

$$O = O_1 + O_2 = 4074,32 + 3057,24 = 7131,56 \text{ рублей.}$$

С суммы начисленных отпускных следует удержать НДФЛ:

$$\text{НДФЛ} = 7131,56 * 0,13 = 927 \text{ рублей.}$$

Таким образом, Поляковой Т.М. причитается к выплате сумма 6204,56 рублей (отпускные за вычетом НДФЛ).

Выплата суммы отпускных осуществляется по расходному ордеру.

В расчетной ведомости в графе «Оплата отпуска по календарным дням» напротив фамилии Полякова Т.М. следует указать сумму 6204,56 рублей.

При учете отпускных Поляковой Т.М. необходимо сделать следующие бухгалтерские проводки:

Дебет 26 Кредит 70 - 7131,56 рублей - начислены отпускные;

Дебет 70 Кредит 68/НДФЛ - 927 рублей - начислен НДФЛ с начисленной суммы отпускных;

Дебет 26 Кредит 69₁ - 206,82 рублей - начислены отчисления в ФСС;

Дебет 26 Кредит 69₂ - 1568,94 рублей - начислены взносы в ПФР;

Дебет 26 Кредит 69₃ - 363,71 рублей - начислены взносы в ФФОМС;

Дебет 26 Кредит 69₁₁ - 14,26 рублей - начислены взносы на страхование от НС и ПЗ;

Дебет 70 Кредит 51 – 6204,56 - перечислены отпускные на банковскую карту сотрудника;

Дебет 68_{НДФЛ} Кредит 51 – 927 – уплачен НДФЛ.

Рассмотрим пример начислений и выплат с учетом больничных листов. Подсобный рабочий ООО «СКАН» Анисимов П.В. получает оклад в размере 10000 рублей. В феврале Анисимов П.В. отработал 12 дней, а в период с 3 по 12 февраля находился на больничном (на основании листка нетрудоспособности). Стаж работы Анисимова П.В. составляет 8 лет.

Таким образом, сумма за фактически отработанные дни составит: 10000 рублей/ 19(количество норма дней в феврале)*12=6315,79 рублей.

Выплаты по больничному листу рассчитаем следующим образом:

- находим среднедневной заработок за предыдущие два календарных года: (154225,28 рублей (доход за 2013 год)+131914,35 (доход за 2014 год))/730*0,8=313,58;

- рассчитываем выплаты за больничный за счет средств работодателя 313,58*3=940,73 рублей;

- выплаты за больничный за счет ФСС 313,58*4=1254,31 рублей.

Общая сумма к начислению составит 8510,83 рублей.

Важно учесть, что сумма, выплаченная за больничный учитывается при начислении НДФЛ, но не учитывается при расчете страховых взносов.

Отчисления сотруднику Анисимову П.В. в феврале отражаются проводками:

Дебет 25 Кредит 70 – 6315,79 – начислена заработная плата;

Дебет 25 Кредит 70 –940,73 рублей – начислена выплата больничного за счет средств работодателя;

Дебет 69₁ Кредит 70 – 1254,31 рублей – начислена выплата больничного за счет средств ФСС;

Дебет 25 Кредит 69₁ – 183,16 начислены выплаты в ФСС;

Дебет 25 Кредит 69₂ – 1389,47 рублей – начислены взносы в ПФР;

Дебет 25 Кредит 69₃ – 322,11 рублей – начислены взносы в ФФОМС;
 Дебет 25 Кредит 69₁₁ – 12,63 рублей – начислены взносы на страхование от НС и ПЗ;

Дебет 70 Кредит 68_{НДФЛ} – 1106 рублей - начислен НДФЛ;

Дебет 69₁ Кредит 51 – 183,16 уплачены выплаты в ФСС;

Дебет 69₂ Кредит 51 – 1389,47 рублей – уплачены взносы в ПФР;

Дебет 69₃ Кредит 51 – 322,11 рублей – уплачены взносы в ФФОМС;

Дебет 69₁₁ Кредит 51 – 12,63 рублей – начислены взносы на страхование от НС и ПЗ;

Дебет 68_{НДФЛ} Кредит 51 – 1106 рублей – уплачен НДФЛ;

Дебет 70 Кредит 51 – 7404,83 рубля – перечислена заработная плата на расчетный счет сотрудника.

3.3 Анализ начислений в ООО «СКАН» в части оплаты труда

Проведем анализ начислений, произведенных в ООО «СКАН», в части оплаты труда.

В таблицах 3.1 представлен анализ НДФЛ за период - январь 2016 года.

Таблица 3.1 - Анализ НДФЛ

Организация	НДФЛ исчисленный /(сумма вычетов из доходов физических лиц), руб.	НДФЛ удержанный, руб.	НДФЛ (осталось перечислить, руб.	Сумма доходов, зарегистрированн ая в учете по НДФЛ
Петушина Н.Д.	2 886,00 (2 800)	2 886,00	2 886,00	25 000,00
Клименко Н.М.	2 061,00 (1 400)	2 061,00	2 061,00	17 250,00

Продолжение таблицы 3.1				
Полякова Т.М.	1 960,00(-)	1 960,00	1 960,00	15 074,32
Анисимов П.В.	1 106,00	1 106,00	1 106,00	8 510,83
Журавлева Г.А.	4 509.00(-)	4 509.00	4 509.00	34 687,66
Семенова С.Н.	1853,00(2800)	1 853,00	1 853,00	17 050, 00
Беспалова О.Д.	1 924,00 (2800)	1 924,00	1 924,00	17 600.00
Калинина О.А.	2 106,00 (1400)	2 106,00	2 106,00	17 600,00
Фролов С.Д.	2 298,00	2 298,00	2 298,00	17 678.00
Никитина Д.И.	2 298,00	2 298,00	2 298,00	17 678.00
ООО «СКАН»	3677,00	23677,00	23677,00	182 128,81

Для перечисления НДФЛ было составлено платежное получение.

Проведем анализ взносов в ПФР в таблице 3.2.

Таблица 3.2 - Анализ взносов в ПФР

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

Таким образом, начислено взносов в размере 40 068,34 рублей. Для перечисления указанных сумм в отделение ПФР составляются платежные поручения.

Анализ взносов в ФСС и ФОМС представлен в таблице 3.4.

Таблица 3.4 - Анализ взносов в ФСС и ФОМС

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

Как видно из таблицы 3.4, в ФОМС начислено взносов в сумме 5281,74 рублей, в ФСС – 9288,57 рублей. На сумму 5281,74 рублей составляется платежное поручение в региональное отделение ФОМС (в графе «Назначение платежа» указывается «Страховые взносы в ФФОМС за январь 2016 года»). На сумму 9288,57 рублей составляется платежное поручение в региональное отделение ФСС (в графе «Назначение платежа» указывается «Страховые взносы в ФСС за январь 2016 года»).

Проанализируем взносы в ФСС от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в таблице 3.5.

Таблица 3.5 - Доходы, облагаемые ФСС НС и ПЗ

Плательщик	Облагаемая база ФСС НС и ПЗ
Петушина Н.Д.	25 000,00
Клименко Н.М.	17 250,00
Полякова Т.М.	15 074,32
Анисимов П.В.	8 510,83
Журавлева Г.А.	34 687,66
Семенова С.Н.	17 050, 00
Беспалова О.Д.	17 600.00
Калинина О.А.	17 600,00
Фролов С.Д.	17 678.00
Никитина Д.И.	17 678.00
ООО «СКАН»	182 128,81

Взносы в фонд страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний составляют:

$$\text{СВФССНС} = 182128,81 \cdot 0,002 = 364,26 \text{ РУБЛЕЙ.}$$

На сумму 364,26 рублей составляется платежное поручение в региональное отделение ФСС РФ (в графе «Назначение платежа» указывается «Страховые взносы на обязательное социальное страхование от НС и ПЗ за январь 2016 года»).

3.4 Рекомендации по повышению эффективности оплаты труда и стимулирования работников на предприятии ООО «СКАН»

По результатам анализа системы оплаты труда на предприятии ООО «СКАН» и учета вознаграждений работникам можно рекомендовать ряд мероприятий по повышению эффективности учета и стимулирования работников.

В отношении ведения бухгалтерского учета считается целесообразным сделать следующие рекомендации:

- ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом в соответствии с МСФО 19 (Приложение Б). На данный момент выплаты работникам ведутся в соответствии с ПБУ «Учет вознаграждений сотрудникам», где выплаты подразделяются на непосредственно заработную плату и выплаты в связи с трудовыми функциями, не включенные в заработную плату. МСФО 19 имеет более четкую и понятную структуру и понятия долгосрочных и краткосрочных обязательств по оплате труда. Возможно, стоит внести подобные изменения, чтобы в организации возникало меньше спорных вопросов, и работники четко представляли себе систему оплаты труда;

- формирование внутреннего контроля за соблюдением норм и правил ведения бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по оплате труда. В настоящее время расчетные и аналитические операции выполняются бухгалтером организации, в то время, как отсутствует делопроизводитель.

Введение новой должности в штат позволит распределить нагрузку по выполнению объема работ, необходимых для функционирования организации.

- ведение бухгалтерского учета в лицензированной версии 1С позволит расширить функциональные возможности ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Премия является стимулом к росту производительности труда и призвана нацеливать сотрудников на качественную работу. Согласно Положению по оплате труда в ООО «СКАН» соотношение премий к окладам составляет не более 20 %. При этом все сотрудники предприятия по итогам работы получают выплаты в виде премий в одинаковом размере. Такая система премирования является не рациональной с точки зрения мотивации работников. Более эффективно проводить политику премирования в зависимости от объема выполненной работы каждым сотрудником отдельно и устанавливать размер премии в процентном соотношении от этого показателя. В частности, в ООО «СКАН» критерием определения размера премий может выступать объем продаж. То есть при такой системе премирования работник напрямую заинтересован в результатах своего труда и такая система премирования позволяет стимулировать работников к увеличению результативности труда и, как следствие, это может привести к повышению эффективности работы всего подразделения и достижению более высоких финансовых показателей деятельности организации. Немаловажным в системе премирования считается введение премий за стаж работы в ООО «СКАН», это мера способна обеспечить снижение уровня движения кадров, заинтересовать работников на продолжительный и качественный труд в конкретной организации. Кроме того, поскольку деятельность организации связана с розничной торговлей, компания способна мотивировать сотрудников возможностью приобретать определенный набор товаров по ценам, покрывающим расходы организации, но отличающимся от розничных. Оплата части труда в натуральной форме

обеспечит сотрудников необходимой продуктовой корзиной, а также позволит расширить их потребительские способности за счет сэкономленных средств.

Задание для раздела «Социальная ответственность»

Студенту

Группа	ФИО
3-3Б13	Ниёзметова Ситора Кахрамон кизи

Институт	Социально-гуманитарных технологий	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Бакалавр	Направление/специальность	Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

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

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:
- Обучение и развитие сотрудников;
 - Программа единовременной материальной помощи;
 - Охрана труда.

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

Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в Обществе будут считаться:

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

Программа единовременной материальной помощи.

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

Основными целями системы управления охраной труда предприятия являются:

1. сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в

	<p>процессе труда;</p> <p>2. предупреждение производственного травматизма;</p> <p>3. предупреждение профессиональной заболеваемости;</p> <p>4. устранение (доведение до допустимых величин) неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;</p> <p>5. обеспечение требований безопасности в процессе производственной деятельности;</p> <p>6. организация пропаганды охраны труда;</p> <p>7. организация проведения инструктажей, обучения.</p>
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров). 	<p>Так как наше предприятие оказывает услуги для клиентов, мы в свою очередь поощряем их (разыгравшими, аукционами и лотереями) а также заводим клубные карты для постоянных клиентов.</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ТК РФ, НК РФ, ГК РФ, СК РФ, ФЗ-307, 402 и т.д.)</p> <p>Различные приказы и постановления РФ.</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры менеджмента	Черепанова Н.В.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б13	Ниёзметова Ситора Кахрамон кизи		

Разработка программы КСО для предприятия.

На предприятии ООО «СКАН» используется традиционная модель корпоративной социальной ответственности.

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

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

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

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

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

Определение целей и задач программы КСО

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию предприятия. Иными словами, деятельность предприятия и программы КСО

должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности предприятия.

Принципы социальной ответственности.

- Социальная ответственность интегрирована в деятельность всего предприятия и способствует достижению долгосрочных целей и развитию ценностей в соответствии с общественными потребностями.

- Общество проводит сплошное совершенствование, гармонизацию и поиск новых форм, методов и технологий реализации корпоративной социальной ответственности.

- Корпоративная социальная ответственность гарантирует успех положительных эффектов для предприятия.

- Деятельность предприятия в области корпоративной социальной ответственности начинается с уровня следования законам и иным нормативным документам и формируется в направлении поддержки существующих и разработанных собственных инициатив в решении социально значимых задач.

Социальные гарантии сотрудников

- Построение взаимоотношений с сотрудниками на основе социального партнерства и заключённых трудовых договоров.

- Соблюдение установленных законами и другими нормативными документами прав сотрудника в сфере труда.

- Предоставление достойных условий труда в отношении оплаты труда, рабочего времени, еженедельных выходных дней, отпусков, охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства и возможности совмещать работу с семейными обязанностями.

- Прозрачность оплаты труда и ее своевременная выплата, объективность системы оплаты труда и мотивации сотрудников.

- Предотвращение любых форм дискриминации и принудительного труда.

- Уважение семейных обязанностей работников, в том числе посредством предоставления приемлемых часов работы, отпуска по уходу за ребенком.

- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, не менее чем предусмотрены законами.

- Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

- Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников предприятия за счет средств работодателя.

- Создание условий в интересах развития долевого участия сотрудника в формировании собственных пенсионных накоплений.

- Организация добровольного медицинского страхования для сотрудников и членов их семей.

- Осуществление выплат социального характера и предоставление услуг сотрудникам за счет средств работодателя (организация ежегодного медицинского осмотра сотрудника).

Развитие кадрового потенциала

- Способствование развитию личных и профессиональных способностей сотрудников, для поддержания инициатив в решении вопросов развития предприятия.

- Развитие сотрудников, организовать условия для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производственно-эффективной работе.

- Внедрение производительной системы подготовки, переподготовки и постоянного повышения квалификации сотрудников.

- Взаимодействие с органами государственной власти и акционерами предприятия.

- Обеспечение прозрачности хозяйственной деятельности для собственников акций путем своевременного и полного раскрытия информации о результатах деятельности предприятия.

- Предоставление акционерам возможности беспрепятственного и полного осуществления полномочий участия в управлении предприятия через принятия решений по наиболее важным вопросам его деятельности в соответствии с законодательными и учредительными документами.

- Определение прозрачного и понятного механизма для выплаты доли прибыли акционерам.

- Добросовестное осуществления обязательств по оплате налогов и сборов.

Определение стейкхолдеров предприятия.

Стейкхолдеры – это заинтересованные стороны, на которые деятельность предприятия оказывает прямое и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров предприятия ООО «СКАН» представлены в таблице 15.

Таблица 15 Стейкхолдеры предприятия.

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

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

Для сотрудников предприятие создает:

- достойные условия труда для сотрудника;
- охрана труда и обеспечение производственной безопасности;

- предоставление возможностей для карьерного, профессионального и личного роста;
- социальная поддержка сотрудников.

Программа структуры КСО.

Таблица 16 – Структура программ КСО

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

Обучение и развитие сотрудников.

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

Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в Обществе будут считаться:

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

Программа единовременной материальной помощи.

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

Охрана труда.

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

Основными целями системы управления охраной труда предприятия являются:

1. сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в процессе труда;

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

Определение затрат на программу КСО

Таблица 17 Предполагаемые затраты для мероприятия КСО

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

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

В коллективном договоре устанавливается единый перечень и размер социальных льгот, гарантий и компенсаций с учетом экономических возможностей предприятия. Льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи сотрудникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов. В соответствии с Коллективным договором работникам

предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), членов семьи; матерям детей, учащихся в 1- 4 классах, в День знаний.

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Программы КСО соответствуют целям и стратегиям предприятия, а именно будет производиться обучение и развитие персонала, на протяжении всего рабочего года проводится семинары и тестирования для сотрудников. Предусмотрены различные программы по оздоровлению сотрудников, а именно для сотрудников компании проводятся ежегодно медицинский осмотр всего персонала. Это является высокопрофессиональным кадровым потенциалом.

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

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

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

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

Заключение

Проведенная работа по изучению вопросов учета вознаграждений работникам показала сложность и необходимость детального исследования данного раздела учета, а также то, что он представляется наиболее трудоемким и ответственным участком работы бухгалтерии.

В ходе работы были рассмотрены основные изменения в законодательстве в части оплаты труда, которые, в основном, коснулись начисления и уплаты страховых взносов, обозначена тенденция к упрощению ведения бухгалтерского учета на предприятиях.

В первой главе было определено понятие заработной платы, показана ее экономическая сущность и основные функции. Также были изучены такие важнейшие теоретические аспекты учета вознаграждений работникам как: понятие фонда оплаты труда, форм и систем оплаты труда, права и обязанности работника и работодателя, организация оплаты труда на предприятии, первичные документы, применяющиеся для учета труда и его оплаты, вопросы реформирования учета расчетов по оплате труда в РФ.

Во второй главе было уделено внимание учету расчетов по оплате труда. В частности поставлены цели и задачи учета расчетов по оплате труда, определен состав заработной платы, рассмотрено понятие среднего заработка, рассмотрены расчеты с использованием данной величины. Также были проанализированы вопросы расчета и начисления удержаний из заработной платы, страховых взносов, а также отчетности по оплате труда и страховым взносам. Кроме того, были рассмотрены проблемы синтетического учета расчетов с персоналом по оплате труда и выплаты заработной платы работникам.

Далее был проведен анализ системы оплаты труда на предприятии ООО «СКАН», расчет, начисление и синтетический учет заработной платы работников, отпускных, удержаний из заработной платы и страховых взносов. В части удержаний были произведены расчет и начисление удержаний налога

на доходы физических лиц, удержаний по исполнительным листам в отношении алиментов, удержание которых осуществляется в твердой фиксированной сумме. Также был рассмотрен вопрос составления и предоставления отчетности по оплате труда и страховым взносам.

По результатам анализа учета труда и его оплаты на предприятии ООО «СКАН» были сделаны рекомендации по повышению его эффективности.

Таким образом, поставленная цель работы, которая заключалась в исследовании современного состояния учета вознаграждений работникам и путей его совершенствования на примере конкретного предприятия ООО «СКАН», была достигнута.

Список используемых источников

1. Заработная плата и организация труда на предприятии [Электронный ресурс] / сайт Информационных ресурсов ГАГУ URL: <http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakova/R%208%201.html> (дата обращения 24.05.2016)
2. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 23.03.2013). // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та. (дата обращения 06.05.2016).
3. Соколова Е.С. Бухгалтерский учет. М.: Изд-во «МЭСИ», 2007. 215 с.
4. Третьяк С.Н., Кузнецова О.В., Артеменко В.И. Коммерческая деятельность. Часть 2. Основы экономики и ценообразования. Хабаровск : Изд-во «ДВГУПС», 2000. 103с.
5. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги М.: Изд-во "Омега-Л", 2009. 240с.
6. Веремеенко В.В. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. [Электронный ресурс] / Правовая система нового поколения "Референт" URL: <http://www.referent.ru> (дата обращения 06.05.2016).
7. Ермишин П.Г. Основы Экономической теории М.: Изд-во «Прогресс», 2008. 115с.
8. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003. 895с.
9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2007. 592 с.
10. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. Таганрог: Изд-во «ТТИ ЮФУ», 2009. 23с.

11. Кадровые решения. [Электронный ресурс] / сайт "Профессиональное издательство" URL: http://www.profiz.ru/kr/3_2005/1227/ (дата обращения 07.05.2015).
12. Мескон М.Х., Альберт М. Основы менеджмента. Москва: «Дело», 1999.123с.
13. Пошерстник Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии М.: Изд-во «Проспект», 2007. - 552с.
14. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под. ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 670 с.
15. Бабаев Ю.А., Макарова Л.Г. Бухгалтерский учет М.: Изд-во «Проспект», 2015. 392с.
16. Барышников Н.П. Заработная плата М.: Изд-во «Филинь», 2015. 496с.
17. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 11.11.2009) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та. (дата обращения 08.06.2016).
18. Сафонова Л.И. Финансовый учет: учебное пособие Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. 204 с.
19. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Письмо Минфина РФ от 29.10.2004 № 03-05-01-04/65 // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
20. Подготовлено новое ПБУ «Учет вознаграждений работникам» [Электронный ресурс] / справочная правовая система "Гарант" URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 10.06.2016).
21. Швецкая В.М., Головкин Н.А. Бухгалтерский учет М.: Изд-во «Дашков и К», 2014. 376с.

22. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Письмо Минфина РФ от 02.04.2003 № 04-02-05/3/14// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
23. Крамаренко Л.А., Косов М.Е. Налоги и налогообложение : учебное пособие / Российский государственный торгово-экономический университет (РГТЭУ). М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 576 с.
24. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 30.03.2012) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
25. Персонифицированный учет. [Электронный ресурс] / сайт "Регистрация и налоги ИП" URL: <http://ip-nalog.ru> (дата обращения 10.05.2016)
26. РСВ-1 за I квартал. Что изменилось? [Электронный ресурс] / справочная правовая система "Гарант" URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 10.05.2016).
27. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.03.2012 № 232н «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации, страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и порядка ее заполнения». [Электронный ресурс] - URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 15.05.2016)

28. Персонифицированный учет. [Электронный ресурс] / сайт "Регистрация и налоги ИП" URL: <http://ip-nalog.ru> (дата обращения 09.06.2016)
29. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2012)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
30. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2012)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
31. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
32. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.03.2012 №216н «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование

на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения и порядка ее заполнения». // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

Приложение А

(справочное)

Корреспонденции счетов по учету оплаты труда

Таблица А.1 – Корреспонденции счетов на оплату труда

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

Продолжение таблицы А.1

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

Продолжение таблицы А.1

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

Приложение Б

(справочное)

Обзор порядка применения МСФО 19 «Вознаграждения работникам»

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

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

Основные определения

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

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

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

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

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

•Групповые пенсионные планы (multi-employer plan) - негосударственные пенсионные планы, фонды которых формируются взносами двух или более различных компаний и используются для выплат их сотрудникам, причем взносы и выплаты индивидуальному работнику не зависят от того, в какой компании он работал. Это не исключает различий выплат в ставках пенсионных взносов в зависимости от места и характера работы (актуарных факторов), которые могут устанавливаться извне - законодательством, профсоюзами и т.п. Термин "групповой план", "план группы компаний", использованный в русских текстах Стандарта, означает "различных компаний", но не "компаний одной группы" в смысле, определенном МСФО 27. Сводная финансовая отчетность и учет инвестиций в зависимые компании.

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

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

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

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

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

Краткосрочные вознаграждения

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

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

Не накапливаемые отпуска учитываются в момент наступления отпуска. Накапливаемые отпуска учитываются как обязательство при оказании работниками услуг, увеличивающих их права на будущий отпуск (фактически - ежемесячно), даже если отпуск является некомпенсируемым и обязательство

может исчезнуть с увольнением работника. Обязательства оцениваются в сумме, предполагаемой к выплате работнику за неиспользованный отпуск, накопленный на отчетную дату.

Допустимое в российской практике резервирование отпусков в течение календарного года имеет мало общего как с вышеуказанными нормами МСФО 19, так и с сущностью понятия резерва по МСФО 37. Российский "резерв отпусков" является, по сути, инструментом краткосрочного финансового планирования, перенесенным в бухгалтерскую отчетность. Компания, составляющая отчетность по МСФО, конечно же, вправе резервировать средства в своем внутреннем планировании, но в годовую отчетность по МСФО никакие "резервы" по не накапливаемым отпускам не попадают.

Текущие премии, как правило, учитываются наравне с обычной заработной платой - по выходу распоряжения о начислении премий. Премии, имеющие характер юридического или признанного в практике обязательства, например, тринадцатая зарплата и иные регулярные выплаты, начисляемые по окончании отчетного года, могут признаваться как обязательство в балансе на конец отчетного года, если решение о сумме и порядке выплаты принято до даты составления отчетности за год, при дополнительном условии, что (а) механизм расчета премий позволяет оценить их сумму до выхода решения, (б) подобные премии - регулярная практика компании.

Выплаты, имеющие характер распределения прибыли ("планы участия"), трактуются как часть трудового соглашения работника с компанией, а не с ее собственниками. Поэтому они признаются как расход, наравне с обычной оплатой труда, а не как распределение чистой прибыли, если только не имеют признаков выплаты долевыми инструментами.

Пенсионные планы классифицируются как планы с установленными взносами или с установленными выплатами, исходя из всех обстоятельств, в том числе не закрепленных юридически, но вытекающих из практики. Государственные пенсионные планы учитываются по правилам,

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

Групповые планы с установленными выплатами учитываются в разделах обязательств и активов пропорционально доле участия компании в плане. Порядок представления и раскрытия доли в групповом плане - такой же, как и для обычных (не групповых) планов с фиксированными выплатами. Если же компания не владеет достаточной информацией по состоянию дел в групповом пенсионном плане, то

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

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

Учет планов с установленными взносами

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

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

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

Учет планов с установленными выплатами

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

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

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

•Определяется суммарная стоимость активов плана

•Определяется сумма актуарных прибылей и убытков и (отдельно) признаваемая ее часть

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

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

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

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

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

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

- (минус) Справедливая стоимость активов фонда на отчетную дату

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

В отчете о прибылях и убытках признается в качестве расхода

- Стоимость текущих услуг

- Процентные затраты

- Предполагаемый доход на активы плана и от права получения возмещения

- Актуарные прибыли и убытки

- Признаваемая стоимость прошлых услуг

- Результат секвестров и ликвидации плана

Расчет окончательных затрат по пенсионному плану связан с разрешением большого числа неопределенностей. МСФО детально рассматривает эти неопределенности

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

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

Выходные пособия

Обязательства и расходы признаются тогда, когда

- Имеются формальные основания для увольнения работника по достижению пенсионного возраста

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

При массовом увольнении компания самостоятельно оценивает количество работников, которые согласятся на предложенные условия увольнения. Данное условие относится к пособиям в части, превышающей установленное законом пособие при увольнении по сокращению штатов, которое признается для всех работников, подлежащих увольнению. Обязательства признаются в балансе как собственно обязательства - в точно известной части, и как резерв по МСФО 37. Резервы, условные обязательства и активы - в части, не определенной точно на отчетную дату.

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

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

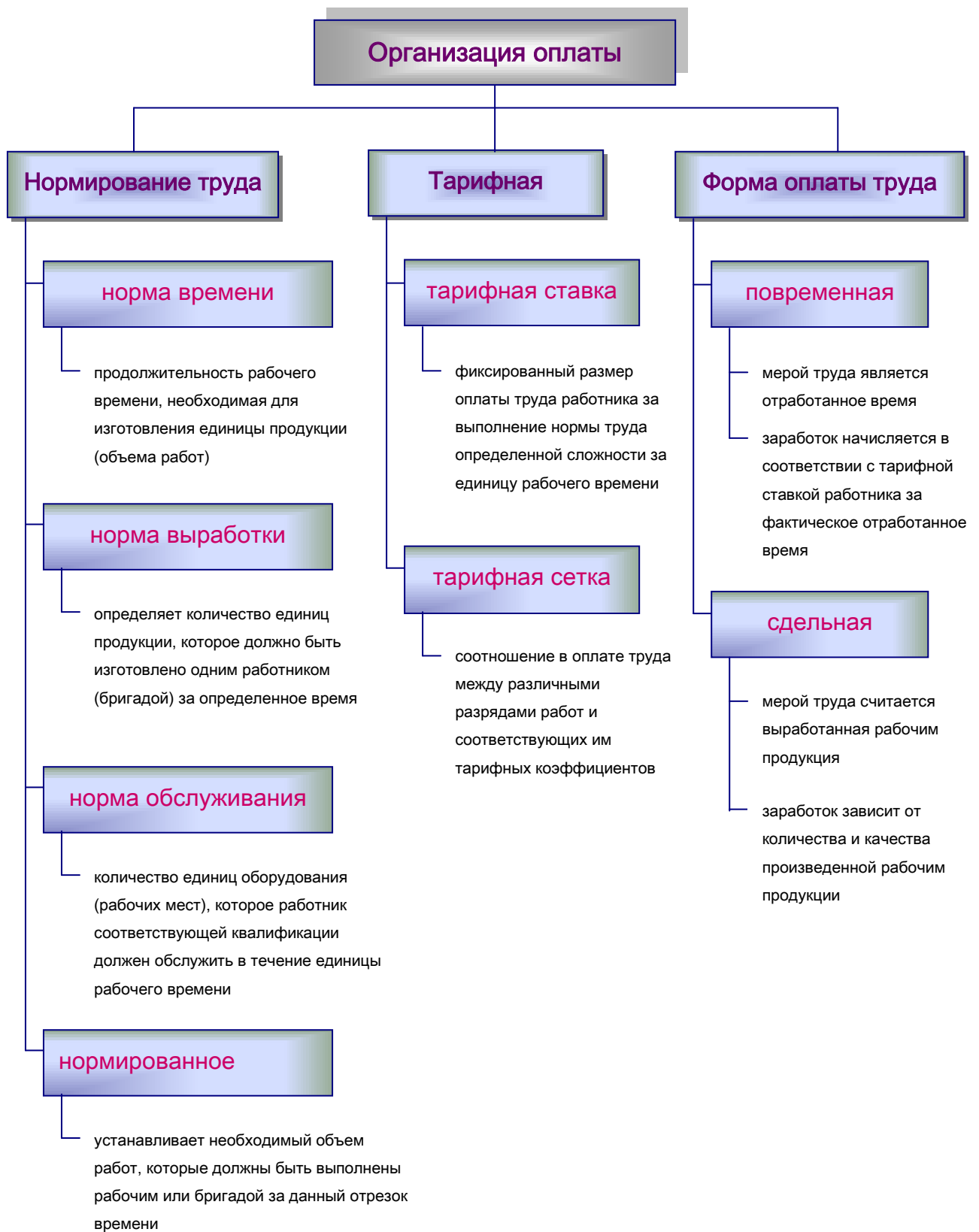
Прочие долгосрочные выплаты

Включают долгосрочные отпуска, вознаграждения за выслугу лет, длительные пособия по нетрудоспособности, а также любые вознаграждения,

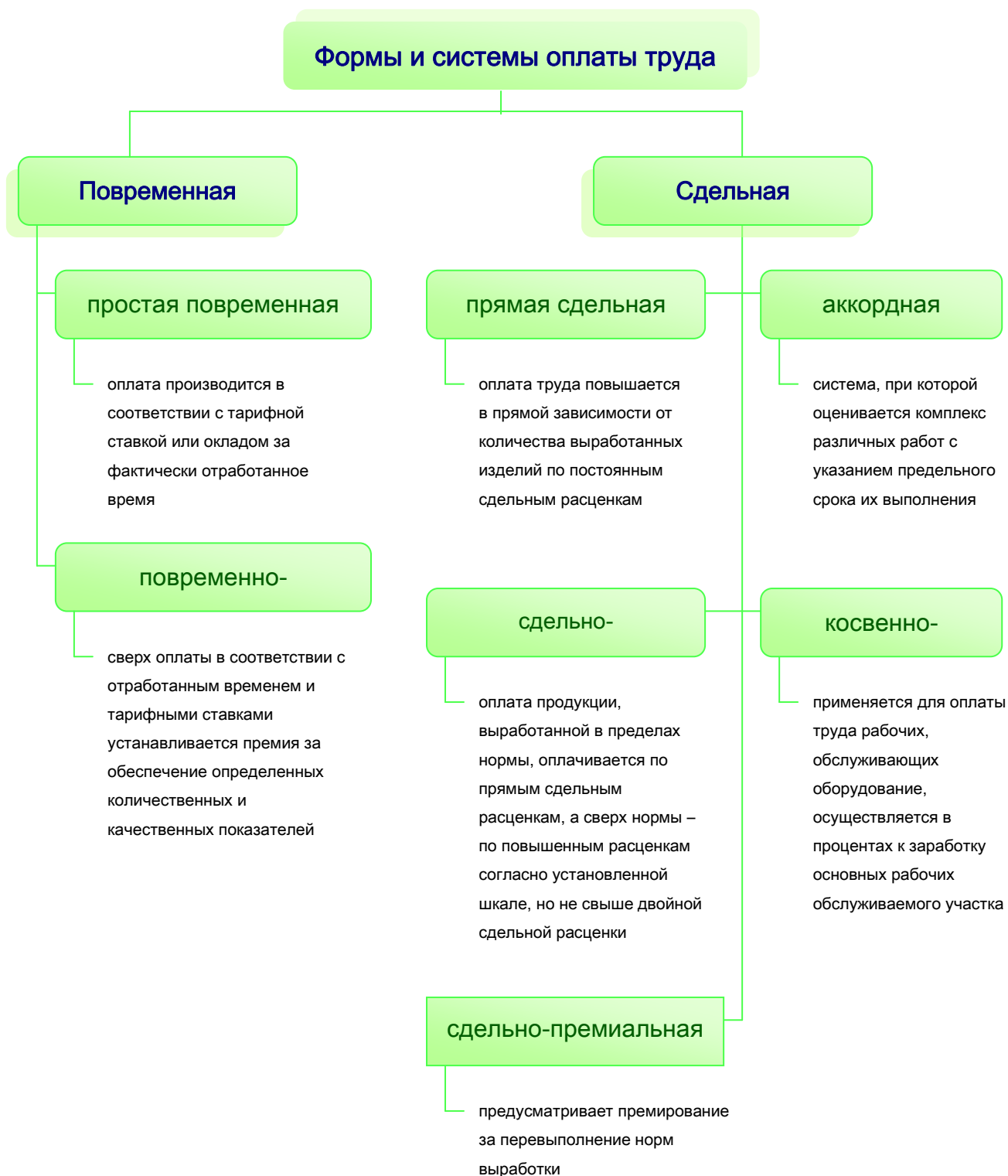
выплачиваемые спустя 12 месяцев и более после того периода, в котором они заработаны.

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

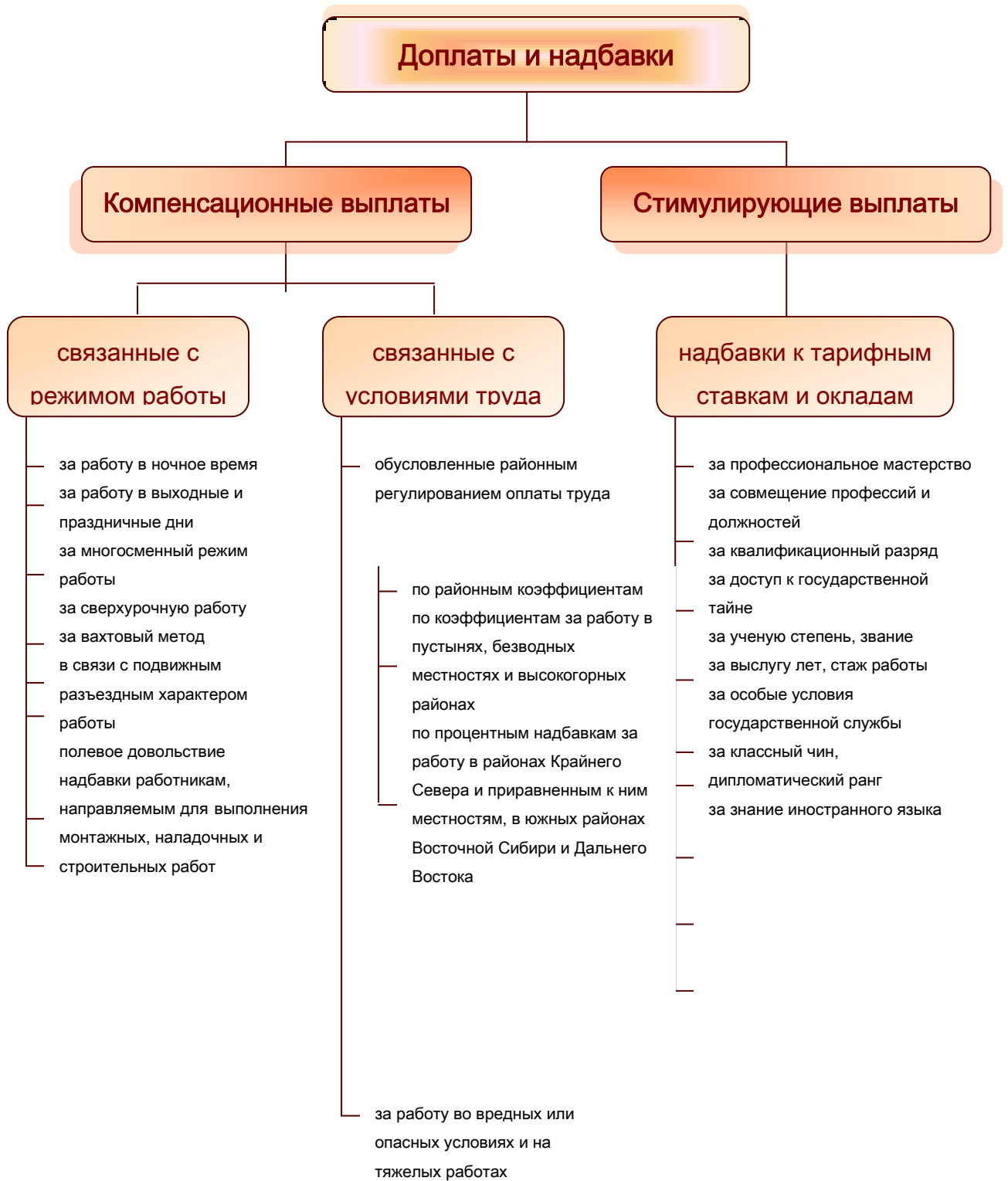
Приложение В (справочное)



Приложение Г (справочное)



Приложение Д
(справочное)



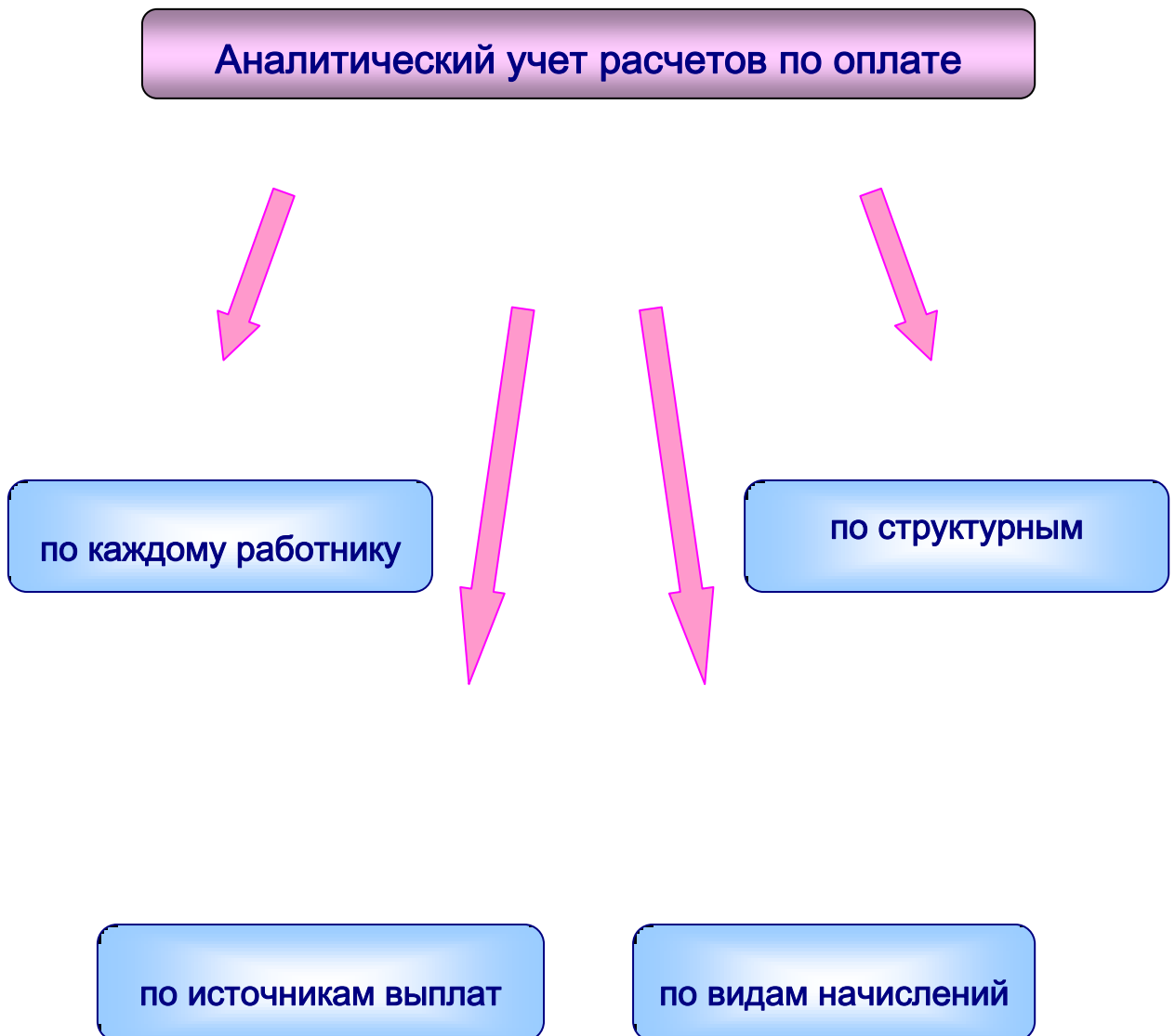
Приложение Е
(справочное)

Обработка информации по учету заработной платы

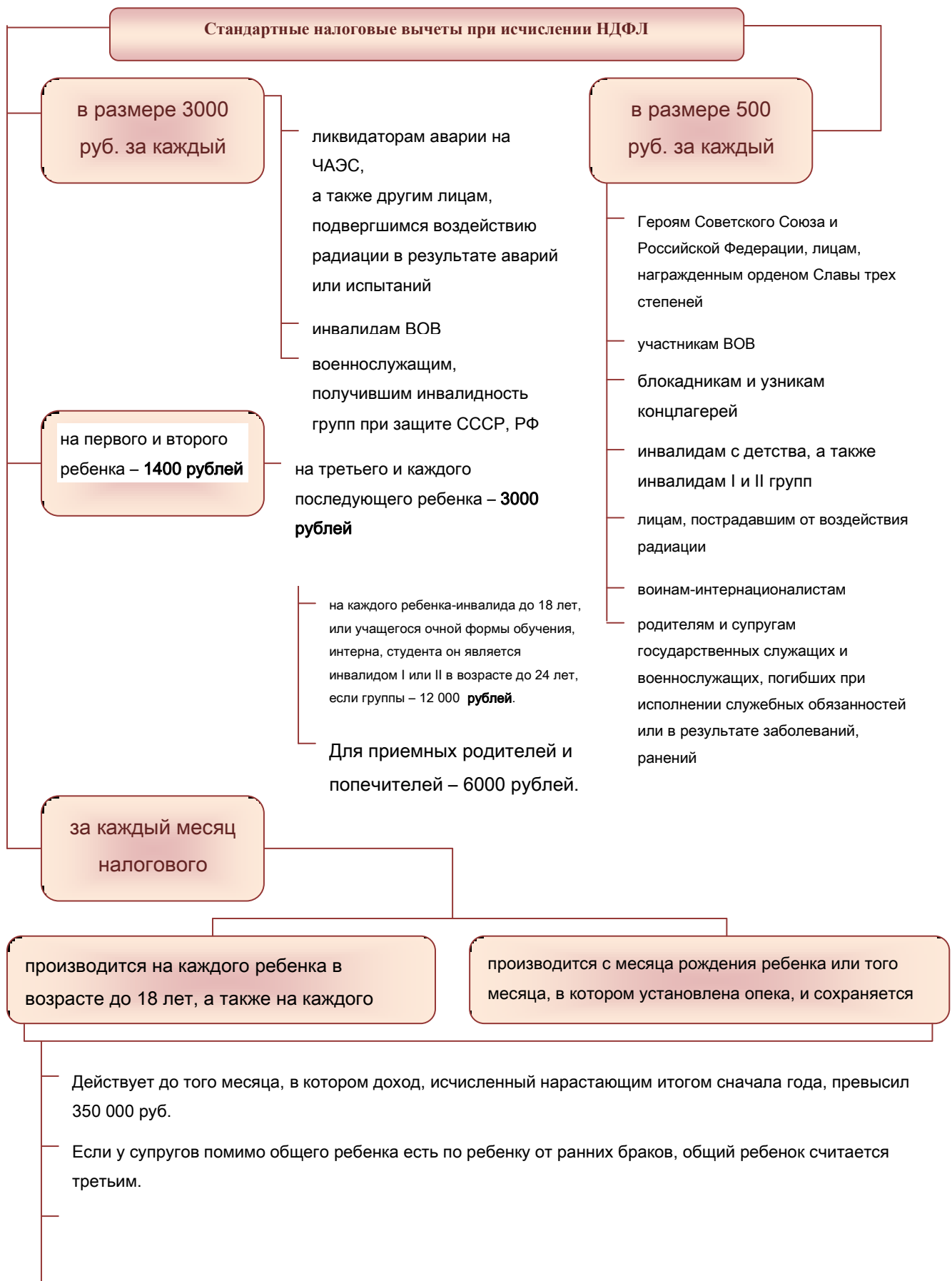


Приложение Ж
(справочное)

Основные направления ведения аналитического учета
расчетов по оплате труда



Приложение 3
(справочное)



Приложение И
(справочное)

Таблица И.1 - Тарифы для работодателей, которые не имеют права на применение пониженных тарифов

Условия применения тарифа	Фонд	Предельная величина расчетной базы для начисления страховых взносов (руб., за год) <u>1</u>	Тариф, %	Основание
С выплат: – российским гражданам; – иностранцам (лицам без гражданства), которые постоянно или временно проживают в России и не являются высококвалифицированным и специалистами; – гражданам государств – членов ЕАЭС независимо от статуса ⁵	ПФР	До 796 000 руб. включительно	22,0	Федеральный закон от 28 ноября 2015 г. № 347-ФЗ "О внесении изменений в статью 33-1 Федерального закона "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" и статью 58-2 Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования"
--/--	--/--	Свыше 796 000 руб.	10,0	--/--
--/--	ФСС	До 718 000 руб. включительно	2,9	--/--
--/--	--/--	Свыше 718 000 руб.	0,0	--/--
--/--	ФФОМС	Не установлена	5,1	--/--
С выплат иностранцам (лицам без гражданства), которые временно пребывают в России и не являются высококвалифицированным и специалистами Исключение – граждане государств – членов ЕАЭС ⁵	ПФР	До 796 000 руб. включительно	22,0	Федеральный закон от 28 ноября 2015 г. № 347-ФЗ "О внесении изменений в статью 33-1 Федерального закона "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" и статью 58-2 Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования"

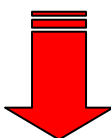
				Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" ч. 1 ст. 7, ч. 2.1 ст. 22, ч. 1 ст. 22.1 и ст. 33.1 Закона от 15 декабря 2001 г. № 167- ФЗ
--	--	--	--	---

Приложение К
(справочное)

Цель анализа использования фонда оплаты труда – проверка обоснованности планирования и оперативного управления организацией заработной платы



Основные задачи:

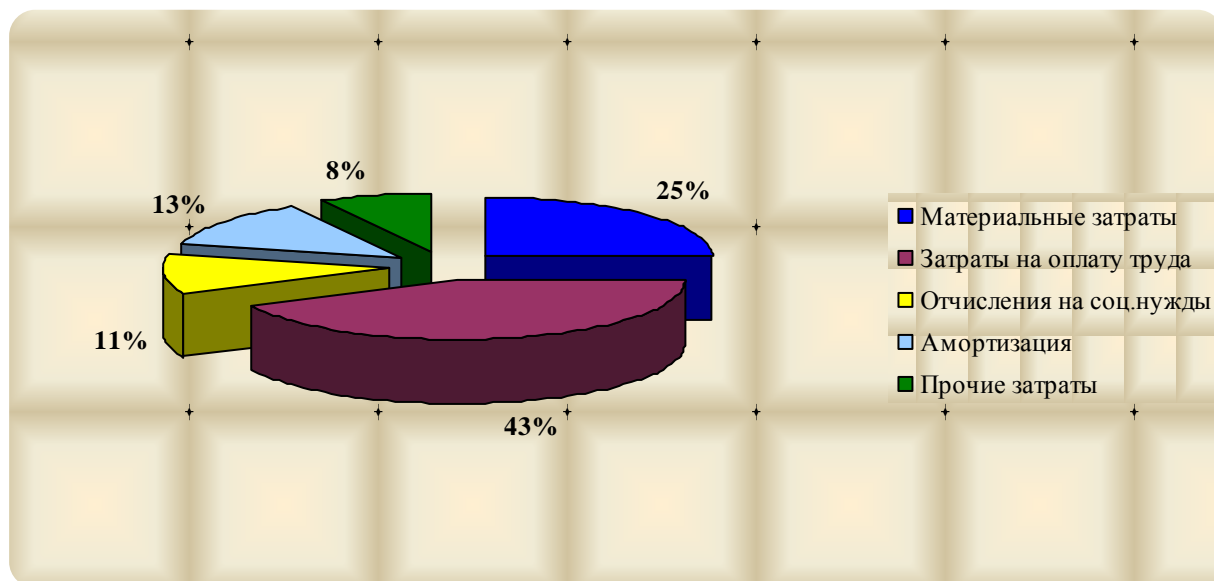


- ❖ Проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда, разработка мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда и их экономическое обоснование
- ❖ Определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников
- ❖ Систематическая проверка отклонений в расходовании фонда оплаты труда от плана в целом по предприятию, а также по отдельным подразделениям, категориям и группам работающих
- ❖ Выявление основных причин абсолютных и относительных отклонений и определение их значимости
- ❖ Выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда оплаты труда
- ❖ Исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами роста производительности труда
- ❖ Выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда оплаты труда

Приложение Л
(справочное)

Структура расходов ООО «СКАН» по элементам затрат за 2015

год



Приложение М
(обязательное)

Таблица М.1 – Унифицированные формы первичных документов

Номер унифицированной формы	Наименование формы
По учету кадров	
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-1а	Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-2ГС (МС)	Личная карточка государственного (муниципального) служащего
Т-3	Штатное расписание
Т-4	Учетная карточка научного, научно-педагогического работника
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-5а	Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-6а	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-8а	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
Т-11а	Приказ (распоряжение) о поощрении работников
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда	
Т-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-53а	Журнал регистрации платежных ведомостей
Т-54	Лицевой счет
Т-54а	Лицевой счет (свт)
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы