Бухгалтерский учет заработной платы

2013

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Содержание

Введение

. Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда

.1 Теория и основы учета труда

.2 Формы и системы оплаты труда. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов по оплате труда в РФ

.3 Порядок учета удержаний из заработной платы

.4 Учет расчетов по страховым взносам

. Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ОАО сыродельный завод " Семикаракорский"

.1 Технико-экономическая характеристика деятельности в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда

.3 Удержания из заработной платы

.4 Начисление страховых взносов

.5 Выводы и предложения по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда

.1 Планирование аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда

.2 Аудиторская проверка расчетов по оплате труда и страховым взносам

.3 Типовые нарушения, выявленные в ходе проверки расчётов с персоналом по оплате труда

Заключение

Список использованных источников

# Введение

оплата труд учет аудиторский

В последние десятилетия произошли большие перемены в различных областях экономической деятельности, в том числе в оплате труда и отчислений страховых взносов в различные социальные фонды. Сформировались совершенно другие взаимоотношения государства, работодателя и работника по поводу организации труда: на сегодняшний день предприятиям дано право выбора системы и формы оплаты труда. В данное время юридической формой регулирования трудовых отношений между предприятием и работником являются трудовые договоры, контрактная система и коллективный договор.

Изучая проблемы аудита оплаты труда, начисления, уплаты страховых взносов в пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. Установление размера заработной платы вызывает существенные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: цель работника получать более высокий уровень дохода, при этом работодатель всегда стремиться уменьшить свои издержки.

Труд работников - категория не только экономическая, но и политическая, так как занятость, уровень профессиональной подготовки и результативности труда трудового населения в жизни государства в целом и регионов в частности, играют немаловажную роль в развитии всего общества.

Из-за этого государство уделяет повышенное внимание правовым основам организации и оплаты труда. Принято огромное множество законодательных актов и иных документов государственного и регионального уровня, связанных с вопросами труда и заработной платы.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)[Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)[Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Существенным фактором, который оказывает влияние на эффективность применения рабочей силы и всей системы учета на предприятии, является система оплаты труда. Только заработная плата служит той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Общепризнанно, что заработная плата это основной источник дохода рабочих, служащих, с помощью нее происходит контроль над мерой труда и потребления. Она служит мощнейшим экономическим рычагом управления экономикой. Следовательно, значение этой проблемы переоценить не возможно.

Трудовые доходы каждого работника, независимо от вида предприятия, определяются его личным трудовым участием, с учетом конечных показателей работы организации. Они контролируются налогами и максимальной величиной не ограничиваются. Минимальный размер месячной оплаты труда работников прописан в соответствующих законодательных актах.

В узкой взаимосвязи с заработной платой находятся социальное страхование рабочих, служащих, которое происходит за счет средств, образуемых из обязательных отчислений органом социального страхования.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии государства, в условиях рыночного хозяйствования, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной защиты работников. Некоторые функции государства переданы напрямую предприятиям, по осуществлению этой политики. Они самостоятельно устанавливают, системы и размер заработной платы, материально стимулируют работников. Определение "заработной плата" состоит из всех видов заработков, которые начислены в денежной и натуральной формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время. Учет труда и заработной платы обеспечивает контроль за количеством и качеством труда, за использование средств, включаемых в фонд заработной платы, а также выплаты социального характера. Нужно учитывать то, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

Прямая зависимость размеров заработной платы от уровня жизни населения любого государства объясняет актуальность выбранной темы исследования. Для большинства людей заработная плата - основной источник дохода. Поэтому все вопросы, которые связанны с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты.), наиболее актуальны, и для работников, и для их работодателей.

Цель данной дипломной работы - это изложение на примере конкретного предприятия, учета оплаты труда, освещение теоретических и практических вопросов сущности состояния учета труда и его оплаты. Изучение законодательного регулирования соответствующих расчетов с персоналом по оплате труда, анализ применения в организации фонда заработной платы. Осветить методику проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда, рассмотреть аудиторские процедуры проверки расчетов по оплате труда и предложить рекомендации по совершенствованию учета труда и его оплаты конкретного предприятия.

Нужно решить следующие задачи для достижения указанной цели:

 осветить главные понятия, проблемы оплаты труда;

 рассмотреть применяемые формы и системы оплаты труда;

 дать определение рабочих счетов по учету расчетов с персоналом по заработной плате;

 рассмотреть начисление оплаты труда, и порядок удержания и отчислений из фонда оплаты труда;

 изучить особенности бухгалтерского учёта и организации оплаты труда на примере конкретного предприятия;

 раскрыть методику проведения аудиторской проверки по оплате труда;

 найти пути наиболее лучшего использования фонда заработной платы.

Объектом исследования является ОАО сыродельный завод "Семикаракорский".

При написании дипломной работы, методологической основой данной темы, являлись нормативные документы, регламентирующие процесс учета труда и заработной платы, а также порядок исчисления и уплаты страховых взносов, действующие в настоящее время, специальная литература, публикации ведущих специалистов в периодической печати, а также учебные пособия отечественных и зарубежных авторов, которые способствовали раскрытию теоретической части материала.

Эмпирическую базу исследования составили официальные статистические данные и материалы учета и бухгалтерской отчетности, а также результаты аудиторской проверки за 2013 г. ОАО сыродельный завод "Семикаракорский".

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

1. Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда

.1 Теория и основы учета труда

Оплата труда - проявленная в денежной форме доля труда работника, которая вложена им при формировании продукции предприятия. Данная часть выплачивается работнику, и он лично распоряжается своими средствами.

Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и других поощрительных выплат, соотношение в их размерах между отдельными категориями рабочих, предприятия, в соответствии со статьями 129-132 ТК РФ виды, организации определяют самостоятельно, это находит свое проявление в системе оплаты труда организации [9].

Система оплаты труда - это способ определения размеров вознаграждения, которое должно выплачиваться работникам, исходя из произведенных ими затрат труда или по итоговым результатам труда.

Любой труд должен быть оценен, но работодателя интересует и факт оплаты труда, и сам труд, его производительность и качество. Оплачивать простое нахождение на рабочем месте нельзя, невозможно не прореагировать позитивно на добросовестную работу.

Заработная плата напрямую зависит от качества и количества труда. Квалификация работника определяет соответствующий уровень особых знаний и его практических навыков, характеризует уровень сложности осуществляемого им конкретного вида труда. Наиболее умелый работник должен зарабатывать больше, чем неквалифицированный. Количество работы обусловливается длительностью рабочего дня, которое установлено в законодательном порядке. Сверхурочная работа должна и выше оплачиваться. Уровень оплаты труда, в идеале, обязан быть таким, чтобы работник смог бы кормить себя и свою семью. Неосновательно малая заработная плата заставляет работника разыскивать иного работодателя. Более значительной заработной платой можно переманить необходимого работника, а также сдержать его на предприятии, но только до определенного времени, пока кто-либо другой не употребил такие же методы.

Заработную плату чаще всего анализируют, как заключающуюся из двух частей - одной постоянной и гарантированной, а другой изменчивой и зависящей от достигнутых итогов. Рост производительности труда стимулируют через изменение переменной части (чаще всего 1/3 заработка), повышение качества, уменьшение брака, совмещение профессий, экономию сырья, выполнение работ по контролю, планированию, правлению открыто на рабочем месте [36, с. 145].

Привлекать, удерживать и стимулировать работников возможно не только деньгами. Доля заработной платы может быть компенсирована косвенными выплатами, или выдаваться в "натуральном виде". Плата за проезд сотрудников до точки работы и назад, бесплатный медицинский сервис, лечение, выдача учебных пособий для умножения квалификации, предоставление санаторных и туристических путевок, бесплатное питание также обрели распространение.

Ведение бухгалтерского учёта в сфере оплаты труда, установлено жесткими правилами и значительным количеством нормативных документов, которые регулируют учёт и контроль в организации, один из них это Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 №402-ФЗ, вступивший в силу 1 января 2013 г. [5]

Общие правовые и методологические основные принципы бухгалтерской деятельности и составления отчётности, состав хозяйствующих субъектов, должных вести бухгалтерский учёт на предприятии и составлять бухгалтерскую отчётность определяются этим законом.

Определять степень условий труда и охрану трудовых прав работников призван Трудовой Кодекс (ТК). Невыполнение любой статьи ТК служит тяжелым противозаконным поступком и наказывается в административном или уголовном порядке. В связи с этим, выполнение правил определенных в его статьях показывается непременным для всех руководителей и работников.

Положение по оплате труда должно быть создано и утверждено в каждой организации, отталкиваясь из коллективного договора, заключенного администрацией с представителями трудового коллектива. Формы оплаты труда всех категорий работников, ставки, расценки, система поощрения работников по результатам труда в нем должны быть предусмотрены. Принципы, при которых любой работник является заинтересованным в постоянном усовершенствовании производительности труда должны, быть включены в основу Положения.

Основной документ, в котором отражаются права и обязанности работодателя и работников предприятия называется коллективным договором. В нем оговорены такие виды доплат, как доплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей, временно отсутствующего работника увеличение зоны обслуживания; за работу в вечернюю смену и ночное время; за ненормированный рабочий день у водителей; бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, которые не освобождены от основной работы, за вредные и опасные условия труда; за исполнение особо важной работы на срок её проведения; за профессиональное мастерство; за высокие достижения в труде и высокую квалификацию руководителям, служащим и специалистам.

Регулируются утверждёнными по согласованию с профсоюзами положениями, приказами и иными нормативными актами размеры и последовательность выплаты доплат.

Точная организация заработной платы напрямую оказывает влияние на темпы роста производительности труда, при этом стимулирует рост квалификации работников. Заработная плата ориентирована на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения, желаемого уровня производительности.

Разделяют основную и дополнительную оплату труда [18, с. 263].

Основная оплата труда - это начисляемая работникам за проработанное время, число и качество реализованных работ: оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с уклонениями от нормальных ситуаций работы, за работу в ночное время, за бригадирство, оплата простоев не по вине работающих и т.п.

Дополнительной заработной платой являются выплаты за неотработанное время, предусмотренные государством по труду: оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей, очередных отпусков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и других.

На основании сочетания мер государственного воздействия с системой договоров происходит регулирование оплаты труда.

Регулирование оплаты труда государством включает в себя:

 налоговое регулирование средств, обращаемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;

 законодательное определение и изменение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

 определение государственных гарантий по оплате труда;

 определение районных коэффициентов и процентов надбавок.

Оплата труда на основе договоров и соглашений снабжается: территориальным, генеральным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Имеются три типа политики в области оплаты труда: контроль за инфляцией с содействием налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основании государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества.

Прожиточным минимумом называется показатель минимального состава, структуры потребления материальных благ и услуг, нужных для сохранения здоровья человека и снабжения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум является обоснованием минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости, а также для нахождения минимального размера пособия по безработице на время профессиональной подготовки по назначению службы занятости.

С учетом стоимости жизни и экономических возможностей страны определяется минимальный размер оплаты.

Низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, работающих по найму, за выполнение несложных работ в нормальных условиях труда представляется минимальным размером оплаты труда.

В первой очереди по отношению к остальным платежам организации после оплаты налогов находится оплата труда работников.

Многочисленные экономисты и практики упорно указывают, что вместо мнения "зарплата" нужно пользоваться понятием "трудовой доход", так попробуем определить, что такое заработная плата.

Определение заработной платы, как части социального продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), который делится по труду между отдельными работниками, возражает рынку.

Здесь раскрыт исключительно источник заработной платы, и не совсем точно называется этот источник. Заработная плата делится не только по количеству и качеству труда. Ее размеры прямо зависят от фактического трудового вложения работника, и от итоговых плодов хозяйственной деятельности предприятия.

Установление заработной платы, как части совокупного социального труда, национального дохода, вырабатываемого на уровне общества, сглаживает отношение заработной платы с прямым источником ее создания, с совместными результатами работы трудового коллектива.

Заработной платой именуется существенная часть средств, обращаемых на потребление, выступающая как часть дохода (чистую продукцию), зависящую от итогов работы коллектива и распределяется между работниками в соответствии с числом, качеством, размером затраченного каждым труда.

Две основных концепции определения природы заработной платы существует в экономической теории:

а) заработная плата - это цена труда. Величина и рост заработной платы вырабатываются под влиянием рыночных факторов, и в основном от спроса и предложения;

б) заработная плата проявляется как денежное выражение стоимости товара "рабочая сила" или "превращенная форма стоимости товара рабочая сила". Ее размер определяется обстоятельствами производства и рыночными факторами, такими как спрос и предложение, под действием которых совершается уклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

А. Смитом и Д. Рикардо были разработаны теоретические исходные положения концепции заработная плата, такие как цена труда. А. Смит думал, что труд входит в качество товара и владеет "естественной заработной платой". Она обусловливается издержками производства, в состав которых он включал цену необходимых средств для жизни работника и его семьи. Под "естественной заработной платой" А. Смит понимал стоимость рабочей силы, он не делал различия между трудом и "рабочей силой". Размер заработной платы он находил физическим минимумом средств для жизни работника. Помимо этого, заработная плата захватывает исторические и культурные элементы [28, с. 178].

К. Марксом разработана концепция заработной платы, как денежного выражения стоимости товара "рабочая сила". Он основал положение о разграничении понятий "труд" и "рабочая сила", в основу этого и доказал, что труд не может быть товаром и не обязан иметь стоимости. Рабочая сила, располагающая способностью к труду может, быть товаром, а заработная плата играет роль в качестве цены за этот товар в виде денежного выражения стоимости. Работник получает оплату не за весь труд, а только за нужный труд. За счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, которые обеспечивают процесс воспроизводства рабочей силы - это и есть экономическая природа заработной платы.

К. Маркс определил, что размер заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств для жизни, интенсивности, она также зависит от социального, культурного и экономического уровня развития общества, а также от величины сложности труда и от рыночной конъюнктуры.

Цена рабочей силы располагает качественной и количественной стороной. Выраженные установленные производственные отношения, продажа рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью повышения прибыли - это качественная характеристика стоимости рабочей силы. Стоимость рабочей силы с количественной стороны определена стоимостью жизненных средств, нужных для того, чтобы производить, развивать, сохранять и увековечивать рабочую силу. Продавцами на рынках рабочей силы служат работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы и организации. Базовая гарантированная заработная плата в виде тарифов, окладов, различных форм повременной и сдельной оплаты труда является ценой рабочей силы. Присутствие спроса и предложения на рабочую силу разделяется по ее профессиональной подготовке, с учетом спроса со стороны ее различных потребителей и предложения со стороны ее владельцев. Основывается при этом система рынков по некоторым ее видам.

1.2 Формы и системы оплаты труда. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов по оплате труда в РФ

В современном учете различают следующие основные понятия: тарифная и бестарифная системы оплаты труда.

Тарифной системой является сочетание разных нормативов общегосударственного характера, которые устремлены на установление в стране одинаковой заработной платы за один и тот же труд. В эту систему входят тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам, категориям,

Важнейшими формами оплаты труда служат повременная, сдельная и аккордная. В первые две формы оплаты труда включаются: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная. Сутью сдельной формы является то, что заработная плата работника прямо пропорциональна объему выполненной работы. Месячные должностные оклады и количество дней (или часов), отработанных в конкретном месяце являются основой повременной формы. Установление совокупной заработной платы за выполнение установленных стадий работы или производство обусловленного объема продукции - это аккордная форма оплаты труда.

Основные задачи учета труда и его оплаты выказывают точный учет личного состава трудящихся, проработанного времени и объема реализованной продукции рабочих; точный расчет сумм оплаты труда и вычетов из нее; учет расчетов с работниками предприятий, бюджетом, органами Фонда Социального Страхования, Пенсионным фондом Российской Федерации, своевременный контроль целесообразного применения трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления; точное перечисление начисленной оплаты за труд и перечислений на социальные нужды на счета издержек производства, обращения и на счета целевых источников[17, с. 245].

Затраты предприятия, соединенные с оплатой труда, и другими выплатами работникам, которые распределяются на три части, охватывает состав фонда заработной платы: фонд заработной платы, выплаты социального характера, расходы, не причисленные к фонду заработной платы и выплатам социального характера. Фонд заработной платы состоит из фонда оплаты труда, относящийся к текущим издержкам предприятия, так и выплат за счёт средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в велении организации.

Компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, единовременные пособия при выходе на пенсию, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств организации являются выплатами социального характера.

Затраты, которые игнорируют в фонде заработной платы и выплатах социального характера, - это доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.); командировочные расходы в пределах, а также выше норм, установленных законодательством. Также к ним относятся страховые взносы в ПФ России, ФФОМС и ФСС, страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выплата внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов; расходы по договорам личного, имущественного и иного страхования стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном употреблении, или сумма льгот в связи с их продажей по уменьшенным ценам.

При повременной заработной плате работник получает вознаграждение в денежной или иной форме в зависимости от количества отработанного времени. Величина исчислений (заработная плата, аванс, премии, доплаты, пособия, отпускные и т.д.) происходят, соблюдая нормативные акты, трудовым договорам. Заработная плата определяется как произведение тарифной ставки за час работы или оклада и фактически отработанное время (в часах). Также учитываются доплаты связанные с вероятными отклонениями от нормальных условий работы, оплата простоев не по вине работников и т.д.

Выплаты за неотработанное время относятся к дополнительной оплате: перерывы в работе кормящих матерей, отпуска, подростков, на выполнение общественных обязанностей, и выходное пособие при увольнении, дни нетрудоспособности и т.п.

Тариф или оклад выступает заблаговременно установленным размером заработной платы за единицу рабочего времени (час, день, месяц) при выполнении нормы труда.

Тарифная система является совокупность норм, которые включают тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки (часовые, дневные, месячные), схемы должностных окладов (штатное расписание), нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированное задание),

По итогам аттестации и тарификации всякого работника устанавливают ставки и оклады, чтобы разряды присваивались не любому, а по установленным критериям, установлены тарифно-квалификационные требования, применяют Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, и служащих.

При простой повременной системе оплаты труда величина заработной платы зависит от тарифной ставки, присвоенной квалификационному разряду, или от оклада и проработанного рабочего времени. Эта система оплаты труда мало заинтересовывает работников в конечных результатах труда.

Предусмотрен единый процесс установления и выплаты таких надбавок и, доплат которые носят стимулирующий характер, они устанавливаются за счёт средств фонда заработной платы.

Следуя выбранной системе оплате труда, учета личного состава, исчисления и выплат заработной платы предприятие может руководствоваться унифицированными формами первичных учетных документов, утвержденных постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1.

Несмотря на то, что они не являются обязательными с 01.01.2013г., как правило, большинство организаций применяют:

) приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма №Т-1);

) личная карточка работника (форма №Т-2);

) штатное расписание (форма №Т-3);

) приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма №Т-5);

) приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма №Т-6);

) график отпусков (форма №Т-7);

) приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора с работником (форма №Т-8);

) табель учета использования рабочего времени (форма № Т-12);

) журнал регистрации платежных ведомостей (форма №Т-53а);

) в организации на каждого работника открывают лицевые счета (форма №Т-54);

) записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма №Т-60);

) записка-расчет при прекращении действия трудового договора с работником (форма №Т-61).

Начисляемые работникам выплаты можно разбить на четыре части:

 расходы на оплату труда, которые относятся на издержки производства (обращения);

 расходы на оплату труда по операциям, которые связанны с приобретением оборудования к установке и т.д.;

 выплаты в денежной форме за счет части прибыли, которая остаются в организации;

 доходы, которые выплачиваются работникам по акциям (дивиденды).

На счетах издержек производства и обращения отражаются выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (надбавки к тарифным окладам и ставкам за высокую квалификацию; выплаты, которые включаются в фонд заработной платы и других целевых поступлений).

В состав расходов не входит, а относятся на снижение прибыли, остающейся в велении организации, и другие целевые поступления, последующие выплаты работникам организации в денежной форме, а также затраты, связанные с их содержанием:

. оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренного законодательством) отпусков работникам, материальную помощь;

. остальные подобные выплаты и затраты, не связанные напрямую с оплатой труда.

В бухгалтерии на основе первичных документов по учету табелей учета рабочего времени и других расчетов, находят сумму оплаты труда за отработанное время, а также за неотработанное, но подлежащее оплате, пособия, после чего делается расчетная ведомость. В этом документе раздельно по каждому работнику вписывается фамилия, имя, отчество, табельный номер, оклад, сумма начисленной оплаты отдельно по видам оплат, сумма к выплате на руки, за вычетом произведенных удержаний. Эти данные расчетной ведомости переносятся в платежную ведомость, на основании которой выдается заработная плата.

Все платежные ведомости, которыми, кроме выдачи зарплаты оформляются выдачи авансов, а так же средств в подотчет и т.п., подлежат регистрации нарастающим итогом с начала года.

Расчет среднего заработка работника автономно от режима его работы происходит, отталкиваясь из фактически начисленной ему заработной платы и фактически проработанного времени за 12 месяцев, которые предшествуют моменту выплаты. При расчете среднего заработка из расчетного периода выключают периоды, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;

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;

д) работнику предоставлялись дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами с детства.

Если работник предприятия, за расчетный период, не обладал фактически начисленной заработной платы или фактически проработанных дней, или этот период состоял из времени, которое пропускает из расчетного периода, тогда средний заработок находится, отталкиваясь из суммы заработной платы, фактически начисленной за предыдущий период времени, который равен расчетному средний заработок определенного работника находится как произведение среднего дневного заработка на количество дней, которые подлежат оплате.

На основании Постановления правительства от 24 декабря 2007 г. №922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". Средний дневной заработок для оплаты отпусков, которые предоставляются в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска находится путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4). Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны работником не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок находится путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), и умножается на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней в неполном календарном месяце определяется 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.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, который предоставляется в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска находится как деление суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели. При нахождении среднего дневного заработка из расчетного периода удаляются праздничные нерабочие дни, установленные на основании Федерального закона. При нахождении среднего заработка премии и вознаграждения, фактически начисленные за расчетный период, учитываются в следующем образом:

ежемесячные премии и вознаграждения - не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, которые превышают один месяц, не более одной выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц 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 календарный период - в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода автономно от времени начисления вознаграждения.

При увеличении тарифных ставок (окладов) на предприятии средний заработок работника повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, выплаты, которые учитываются при определении среднего заработка и начисляются за предшествующий период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период.

При прекращении трудового договора (контракта) работникам начисляется и выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка за неделю. Оформляется приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора подписанного директором организации, где обозначается причина, основание и дата увольнения.

Простои повышают себестоимость продукции, снижают прибыль, приносят ущерб предприятию. Простои по вине работника не оплачиваются. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме сообщил работодателю о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник письменно предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Пособие по беременности и родам выплачивается на основании Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" за период:

 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности - 84 дня) до родов;

 70 календарных дней (в случае осложнённых родов - 86 дней; при рождении двух и более детей - 110 дней) после родов.

Основанием для выдачи пособия по беременности и родам служит листок нетрудоспособности. Когда страховой стаж будущей мамы менее шести месяцев, то пособие будет выплачиваться в размере, не превышающем МРОТ. Застрахованной женщине, которая имеет страховой стаж меньше шести месяцев, пособие по беременности и родам платится в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ, который установлен Федеральным законом, а в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, который не выше минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком перечисляется как 40 процентов от среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, который принят Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

Для неработающих родителей с 01.01.13 года минимальный размер пособия: на первого ребенка в семье составит 2600 рублей; на второго и последующих - 5200 рублей. Максимальная сумма пособия на одного ребенка не может превысить 16241,14 рублей.

На основании статьи 8 Федерального закона №255-ФЗ от 29.12.2006 г. пособие по временной нетрудоспособности из - за заболевания или травмы (кроме несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) платится застрахованному за первые 3 дня нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с четвертого дня временной нетрудоспособности за счет средств Фонда Социального Страхования.

Пособие по беременности и родам выплачивается единовременно за весь период отпуска. Для кормящих матерей и женщин, которые имеют детей в возрасте до 1,5 лет, определяют, по их желанию, дополнительные перерывы. Время этих перерывов учитывается в счет рабочего времени и оплачивается, т.е. женщина получает полную дневную ставку. На основании Федерального закона №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" к государственным пособиям гражданам, имеющим детей, причисляются:

 единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

 единовременное пособие при рождении ребёнка;

 ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им полутора лет [9].

Все они выплачиваются за счёт средств ФСС.

Во всех случаях средний заработок работника, отработавшего полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, не может быть меньше установленного Федеральным законом МРОТ, который с 01.01.2013 г. равен 5205 рублей.

Пособие по временной нетрудоспособности платится работникам за счет отчислений на социальное страхование при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности, болезни члена семьи. На основании больничных листов выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Величина пособия по временной нетрудоспособности зависит от непрерывного стажа работы сотрудника и его среднего заработка: при стаже до 5 лет положено оплатить 60 процентов среднего заработка, от 5 до 8 лет - 80 процентов, свыше 8 лет - 100 процентов; работникам, имеющим 3-х иждивенцев до 16 лет (учащихся до 18 лет), по беременности и родам - 100 процентов независимо от стажа.

Трудовой кодекс гарантирует совместителям оплату пособий по болезни, беременности и родам. Пособия не начисляются за дни простоя, за сверхурочное время, за работу в праздничные дни, не входят сюда также единовременные выплаты.

Помимо приведенных случаев (оплата перерывов в работе кормящих матерей, за время отпусков, пособий по временной нетрудоспособности (с учетом стажа работы) средний заработок сохраняется:

 за работниками, который находится в медицинском учреждении на обследовании, обязанными проходить такое обследование;

 при переводе работника на другую постоянную более низкооплачиваемую работу - в течение 2 недель со дня перевода;

 при временном переводе на другую работу, в случае производственной необходимости, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

 за работниками, которые выполняются нормы выработки при временном переводе на другую, низкооплачиваемую работу из - за простоя. За работниками, которые не выполняют нормы, сохраняется тарифная ставка (оклад);

 за работниками, которые переведены по состоянию здоровья на более легкую, низкооплачиваемую работу, - в течение 2 недель со дня перевода;

 за женщинами, которые имеют детей в возрасте до полутора лет, - при невозможности выполнения прежней работы и их перевода на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

.3 Порядок учета удержаний из заработной платы

Удержания - это сумма, которая удерживается из начисленной заработной платы, согласно нормативных или иных установленных законом документов.

Удержания из заработной платы подразделяются на: обязательные удержания; удержания по инициативе администрации организации; удержания по заявлению работника.

Обязательными удержаниями являются:

налог на доходы физических лиц (Дт 70 Кт 68/5);

удержания по исполнительным листам (Дт 70 Кт 76/1).

Налог на доходы физических лиц.

С 1 января 2001 года в соответствии с Федеральным законом "О введении в действие части второй налогового кодекса РФ", принятым 5 августа 2000 года, вступила в силу глава 23 налогового кодекса "Налог на доходы физических лиц". (Вместо подоходного налога введено новое понятие - "налог на доходы физических лиц").

Начиная с доходов, которые были получены за январь 2001 года, принят другой порядок подсчета налога на доходы физических лиц. По новому закону налог удерживается в размере 13 процентов с начисленной зарплаты. При этом налоговый кодекс РФ выделил четыре вида налоговых вычетов: стандартные, имущественные, социальные и профессиональные.

Стандартные налоговые вычеты - это необлагаемый минимум за каждый месяц налогового периода (зависит от категории налогоплательщика). Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ в 2012 и 2013 году приняты статьей 218 НК РФ, предоставляются налогоплательщику одним из налоговых агентов, который является источником выплаты дохода, по его выбору по письменному заявлению работника и документов, которые подтверждают право на такие вычеты как:

 в размере 3000 руб. (чернобыльцы, инвалиды Великой Отечественной войны, инвалиды из числа военнослужащих 1, 2 и 3 групп);

 в размере 500 руб. (Герои СССР, Герои России, награжденные орденом Славы 3 степеней, участники Великой Отечественной войны, инвалиды с детства, инвалиды 1 и 2 групп и др.).

Следуя пункту 4 статьи 218 НК РФ налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется, на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на попечении которых находится ребенок:

 в размере 1400 рублей - на первого ребенка;

 в размере 1400 рублей - на второго ребенка;

 в размере 3000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

 в размере 3000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

Налоговый вычет на детей предоставляется обоим родителям, а в случае расторжения брака и заключения нового - супругам родителей, если ребёнок находится на их обеспечении. Вдовам (вдовцам), одиноким родителям вычет предоставляется в двойном размере. С месяца, следующего за вступлением вдовы (вдовца), одинокого родителя в брак, удвоенный вычет отменяется. Одиноким родителем является один из родителей, никогда не состоящий в зарегистрированном браке.

Освобождаются от уплаты НДФЛ доходы, не превышающие 4000 рублей, полученные по каждому из следующих оснований: стоимость подарков, суммы материальной помощи работодателей, возмещение работодателями приобретенных ими медикаментов, стоимость выигрышей и призов в целях рекламы, единовременная материальная помощь (в связи со стихийным бедствием и террористическими актами, членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена его семьи, в виде гуманитарной и благотворительной помощи, в виде адресной социальной помощи, работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка не более 50 тыс. руб. на одного ребенка;· суммы компенсации (оплаты) работодателями своим работникам и (или) членам их семей стоимости приобретаемых санаторно-курортных путевок, за исключением туристских.

Налог на доходы физических лиц считают и удерживают работники бухгалтерии предприятия по прошествии каждого месяца с суммы налогооблагаемого совокупного дохода физического лица с начала года, с учетом удержанной за тот же период суммы налога. Итоговый перерасчет налога по каждому сотруднику бухгалтерия предприятия совершает по окончании года, следуя совокупному годовому доходу за вычетом из него всех сумм, которые подлежат исключению.

Процесс составления расчета налога на доходы физических лиц должен включать такую информацию как:

Период (1 календарный год), сумма доходов за период с разделении по месяцам и группам доходов, наименование и вид налогового вычета, основание для предоставления вычета, сумма налога начисленная, сумма налога удержанная.

Сумма, которая причитается в бюджет налога на доходы физических лиц обязана, быть направлена не позднее дня, который следует за днем выплаты заработной платы. В случае кода налог не перечислен в установленные сроки, даже и при отсутствии средств на расчетном счете для выплаты зарплаты, органы налоговой инспекции начисляют пеню в размере 0,5% за каждый день просрочки и штраф от суммы не перечисленного налога. Бухгалтерия предприятия ежегодно отправляет в органы налоговой инспекции отчетную форму по начислению налога.

Этот отчет подписывает руководитель организации и главный бухгалтер и удостоверяется печатью предприятия. Срок представления отчета за год - не позднее 1 апреля следующего года. Составляется отчет нарастающим итогом. Источниками для его составления служит информация налоговых карточек. Бухгалтерия предприятия при увольнении сотрудника выдает ему на руки справку о доходах (2-НДФЛ). Справку подписывает главный бухгалтер.

Удержания по исполнительным листам.

Исполнительный лист - это документ, выдающийся судом, где определены причина, размер и порядок удержаний с работника. Выполнение требований, которые установлены в исполнительном листе, обязательны на всей территории Российской Федерации.

В соответствии со статьей 64 Федерального закона от 21 июля 1997 г. №119-ФЗ "Об исполнительном производстве" (далее - Закон №119-ФЗ), взыскания на заработную плату и иные доходы гражданина могут быть в следующих случаях:

 при выполнении решений исполнительных органов о взыскании периодических платежей;

 взыскании суммы, не превышающей двух минимальных размеров оплаты труда;

 при отсутствии у должника имущества или недостаточности имущества для полного погашения взыскиваемых сумм.

При этом согласно статье 138 ТК общий размер всех удержаний, каждой заработной платы не может быть выше 20 процентов, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, которые причитаются работнику [9].

При удержании из зарплаты по нескольким исполнительным документам за работником, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ; взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника; и возмещении ущерба, причиненного преступлением возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца. Размер удержаний из заработной платы в таких случаях не может быть выше 70 процентов.

Взыскание, согласно статье 69 Закона №119-ФЗ, не имеет право быть применено к следующим видам доходов:

) на суммы, которые выплачиваются в возмещение вреда, причиненного здоровью, и в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

) на пособие, которое выплачивается в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; по алиментным обязательствам, одиноким отцу или матери;

) на выплаты, которые производятся организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, и на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

Кроме этого, на пособия по социальному страхованию (при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, уходу за ребенком, в период частично оплачиваемого отпуска и др.) взыскание делаются исключительно по решению суда, судебному приказу о взыскании алиментов или нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов или по решению суда о возмещении вреда, причиненного здоровью, и возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца (статья 68 Закона №119-ФЗ).

Удержание алиментов.

Бухгалтер организации в соответствии с исполнительными документами часто производит удержания из заработной платы работников алиментов на несовершеннолетних детей. Согласно статье 70 Закона №119-ФЗ, Семейный кодекс Российской Федерации определят порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам.

Причиной для удержания алиментов являются исполнительные листы, а при их утрате - дубликаты; письменные заявления граждан о добровольной уплате алиментов: отметки ОВД в паспортах лиц о том, что в соответствии с решением судов эти лица обязаны уплачивать алименты. Исполнительные документы, которые поступили в организацию, для взыскания алиментов регистрируются и передаются в бухгалтерию не позднее следующего дня после их поступления, где они регистрируются в специальном журнале и хранятся как бланки строгой отчетности наравне с ценными бумагами.

Бухгалтерия организации сообщает судебному исполнителю, взыскателю о поступлении исполнительного листа.

Документы, служащие основанием для произведения взыскания алиментов на несовершеннолетних детей (статья 80 Семейного кодекса РФ): соглашение о содержании несовершеннолетних детей и исполнительный лист.

При заключении соглашения об уплате алиментов стороны могут сами определить размер, форму, порядок, и другие условия предоставления содержания несовершеннолетним детям.

Алименты могут уплачиваться как доли к заработку (доходу) лица, которое обязано платить алименты; в твердой денежной сумме, которая уплачивается периодически; и иными способами, если достигнуто соглашение (статья 104 Семейного кодекса РФ). Однако нужно соблюдать условие, установленное п. 2 статьей 103 Семейного кодекса РФ - размер содержания не может быть меньше того, что предусмотрен статьей 81 Семейного кодекса РФ:

 на одного ребенка - одной четверти заработка и (или) иного дохода лица, уплачивающего алименты;

 на двух детей - одной трети заработка и (или) иного дохода лица, уплачивающего алименты;

 а трех и более детей - половины заработка и (или) иного дохода лица, уплачивающего алименты.

Исполнительный лист составляется по решению о взыскании алиментов, не позднее следующего дня с момента вынесения соответствующего решения судом. Обжалование решения суда в кассационном порядке не останавливает выдачу исполнительного листа.

Обязанность удерживать алименты распространяется на бухгалтерию организаций. Неисполнение удержания алиментов разрешает привлечь должностных лиц предприятия к административной ответственности по статье 394 Гражданского процессуального кодекса РФ. Требования по взысканию алиментов - это взысканиями первой очереди, т.е. при наличии нескольких взысканий первыми взимаются алименты на несовершеннолетних детей (п. 2 статья 78 Закона №119-ФЗ).

Процесс удержания алиментов по нотариально удостоверенному соглашению и исполнительному листу равноценен.

При нахождении суммы алиментов, удерживаемых из заработной платы работника, бухгалтер следует Семейному Кодексу РФ и Федеральному закону от 21.07.1997 г. №119-ФЗ "Об исполнительном производстве". Удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей происходит со всех видов заработной платы (денежного вознаграждения, содержания) и дополнительного вознаграждения и по основному месту работы, и за работу по совместительству, которые получает лицо, обязанное уплачивать алименты, в денежной (национальной или иностранной валюте) и натуральной форме.

Удержание алиментов происходит:

 с сумм, начисленной по тарифным ставкам, должностным окладам и т.п.;

 со всех видов доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам (за квалификацию, совмещение профессий и должностей, временное заместительство, стаж работы и т.п.);

 с оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;

 с заработной платы, сохраняемой на время отпуска, а также с денежной компенсации за неиспользованный отпуск в случае соединения отпусков за несколько лет;

 с дополнительных выплат, которые установлены работодателем сверх сумм, начисленных при предоставлении ежегодного отпуска в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

 с сумм районных коэффициентов и надбавок к заработной плате .

 с суммы, которая равна стоимости оплачиваемого питания, помимо лечебно-профилактического питания, выдаваемого в соответствии с законодательством о труде;

 с доходов по акциям (дивиденды) и др.

Удержание алиментов с сумм заработной платы и другого дохода, который причитается лицу, уплачивающему алименты, происходит только после удержания (уплаты) из этой заработной платы (дохода) налогов в соответствии с налоговым законодательством. Взысканные суммы алиментов на предприятии, бухгалтерия должна не позже чем в 3-дневный срок со дня выдачи заработной платы перевести на счет взыскателя по вкладам в отделение банка на основании письменного заявления, которое подается получателем алиментов в бухгалтерию предприятия.

Удержания по инициативе администрации организации.

Взыскания для погашения работником задолженности из заработной платы предприятия может быть по приказу администрации только в определенных законодательством случаях (статья 137 ТК):

 для возмещения неотработанного аванса, если он получен работником в счёт заработной платы;

 для возврата сверх сумм выплаченных работнику из - за счётных ошибок, и, излишне полученных работником, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

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

Трудовой кодекс РФ и Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, который причинили предприятию являются основными документами, которые регламентируют материальную ответственность.

Материальной ответственностью является обязанность работника возместить ущерб, который он нанес предприятию в случае некачественного исполнения им своих трудовых обязанностей.

Разделяют ограниченную и полную материальную ответственность за причиненный материальный ущерб.

Все работники предприятия могут быть привлечены к материальной ответственности, но, часто, принимается предельный размер возмещения ущерба (ограниченная материальная ответственность), а полная материальная ответственность появляется в установленных законодательством случаях.

Под полной материальной ответственностью понимается то, что работник или работники предприятия, по чьей вине этому предприятию причинен ущерб, несут ответственность в полном размере ущерба. Ограниченная материальная ответственность означает, что работник несет ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не больше среднего месячного заработка.

Процесс возмещения вреда, который причинён предприятию, принят действующим законодательством (статья 248 ТК). Удержание суммы причинённого вреда, которая не превышает среднего месячного заработка, с виновного работника происходит по приказу работодателя. Приказ может быть составлен не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера ущерба, которое причинил работник работодателю [9].

Если месячный срок истёк или работник против возмещения работодателю вреда добровольно, а сумма нанесенного ущерба, которая подлежит удержанию с работника, превышает его средний месячный заработок, то удержание происходит в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении вреда работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора разрешается возмещение причиненного вреда с рассрочкой платежа. В такой ситуации работник предъявляет работодателю обязательство в письменной форме о возмещении вреда с указанием определенных сроков платежей. Если увольнения работника, который предоставил обязательство в письменной форме о добровольном возмещении вреда, но отказался возместить указанный вред, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

По субсчету "Расчёты по возмещению материального ущерба" счёта 73 "Расчёты с персоналом по прочим операциям" должны отражаться расчёты по возмещению материального ущерба.

В бухгалтерию поступают документы по учету рабочего времени сотрудников, после этого происходит их классификация для того, чтобы определить общий месячный заработок каждого работника и общего фонда заработной платы по организации в целом и по категориям работающих.

Основным сводным документом по расчету заработной платы служит расчетная ведомость (расчетный лист - та же расчетная ведомость только на одного человека). Причиной ее составления являются такие первичные документы как:

 табель учета использования рабочего времени;

 справки-расчеты на разные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

 исполнительные листы и заявления работников на разные вычеты и удержания из заработной платы;

 расходные кассовые ордера или платежные ведомости на выданные авансы.

.4 Учет расчетов по страховым взносам

В соответствии с существующим законодательством из начисленной заработной платы своих работников обязанностью работодателя является исчислить страховые взносы и перечислить их в бюджет государства. Страховой взнос - индивидуально возмездный обязательный платеж, который уплачивается в бюджет Пенсионного фонда РФ и персональным целевым назначением которого служит обеспечение права гражданина на предоставление обязательного страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию. Тарифом страхового взноса является размер страхового взноса на единицу измерения базы для начисления страховых взносов. Объект обложения страховыми взносами, база для начисления страховых взносов, суммы, которые не подлежат начислению страховых взносов, процесс начисления, порядок и сроки уплаты страховых взносов, а также процесс обеспечения исполнения обязанности по уплате страховых взносов контролируются №212-ФЗ от 24 июля 2009 г. "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования". Обязательное страховое обеспечение по обязательному пенсионному страхованию - это страховая и накопительная части трудовой пенсии по старости. В 2013 году совокупный тариф страховых взносов составляет 30 процентов. Он состоит из ставки взносов в ПФР - 22 процента, в ФСС РФ - 2,9 процента, и в ФФОМС - 5,1 процента. Страховые взносы на выплаты своим работникам считаются в пределах 568000 рублей.

Страховой тариф в ПФР поделен на две части. За счет первой части финансируется страховая часть, для лиц родившихся до 1966 года - 22%, за счет второй - накопительная часть трудовой пенсии для лиц родившихся позже 1966 года, тарифы страховых взносов - 6% установлены ст.12 закона №212-ФЗ. Величина каждой части зависит от возраста и пола работника, на работников, которые родились после 1966 года, тарифы страховых взносов на страховую часть установлены ст.12 закона №212-ФЗ - 16% [7].

В Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования для бухгалтерского учета страховых взносов применяют счет 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" (соответствующие субсчета) в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу). При этом суммы начисленных страховых взносов относятся в дебет тех счетов, на которые была отнесена посчитанная оплата труда работников. Оплата страховых взносов происходит по дебету счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" и кредиту счета 51 "Расчетные счета".

К счету 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" могут открываться субсчета: 69-1-1 "Страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством",69-1-2 "Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"; 69-2 "Расчеты по пенсионному обеспечению", 69-3 "Расчеты по обязательному медицинскому страхованию". На субсчете 69-2 "Расчеты по пенсионному обеспечению" учитывают расчеты по пенсионному обеспечению работников организации. На субсчете 69-3 "Расчеты по обязательному медицинскому страхованию" учитывают расчеты по обязательному медицинскому страхованию работников предприятия. К счету 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" при присутствии у предприятия расчетов по другим видам социального страхования и обеспечения могут быть открыты дополнительные субсчета. На суммы платежей на социальное страхование и обеспечение работников кредитуется счет 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению", а также обязательное медицинское страхование их, которые подлежат перечислению в соответствующие фонды.

При этом записи делаются в корреспонденции со: счетами, где отражено начисление оплаты труда, - в части отчислений, производимых за счет организации; счетом 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - в части отчислений, производимых за счет работников организации. Кроме того, по кредиту счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" в корреспонденции со счетом прибылей и убытков или расчетов с работниками по прочим операциям (в части расчетов с виновными лицами) отражается начисленная сумма пеней за несвоевременные перечисление платежей, а в корреспонденции со счетом 51 "Расчетные счета" - суммы, которые были получены в случаях превышения соответствующих расходов над платежами.

Оплаченные суммы платежей, а также суммы, выплачиваемые за счет платежей на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование находят отражение по дебету счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

Любое предприятие, являющееся плательщиком взносов, должно быть зарегистрировано в местном отделении ПФР, куда оно и отправляет страховые взносы в ПФР и в ФФОМС. Предприятие должно оплачивать тремя платежными поручениями страховые взносы на счет ПФР, не позднее 15-го числа месяца.

Социальное страхование распространяется на все категории трудящихся независимо от места их работы и должности, обязательно и осуществляется за счет взносов предприятия, которое обязано зарегистрироваться как страхователь в отраслевом или региональном отделении Фонда социального страхования РФ (ФСС РФ). Средства ФСС РФ тратятся на оплату больничных листов по болезни, беременности и родам, пособия на рождение ребенка, пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, пособия на погребение.

При нахождении суммы страховых взносов в ФСС РФ, база находится также как определялась налоговая база для исчисления суммы страховых взносов в ПФР. Одним различием является исключение из налогооблагаемой базы любых вознаграждений, выплачиваемых физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, авторским и лицензионным договорам (№212-ФЗ от 24 июля 2009 г). При исчислении суммы, которая подлежит уплате, предприятие-налогоплательщик обязано снизить ее на сумму произведенных расходов на цели государственного социального страхования, которые предусмотрены законодательством РФ, и, не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором была исчислена зарплата, отправить платежное поручение на оплату страхового взноса.

Обязательное медицинское страхование призвано обеспечить всем гражданам страны одинаковые возможности для получения медицинской и лекарственной помощи. Для этого все предприятия, независимо от форм собственности, а также индивидуальные предприниматели должны оплачивать взносы в федеральный фонд обязательного медицинского страхования РФ в процентах от начисленной оплаты труда по всем основаниям.

Налоговая база, из которой начисляются страховые взносы в ФФОМС РФ, определяется также как налоговая база при нахождении суммы страховых взносов в ПФР и ФСС РФ. Сроки, в течение которых данный налог обязан быть оплачен, а именно: не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, когда была исчислена зарплата, его нужно оплатить платежным поручением на счет ФФОМС РФ. В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 58 Федерального закона от 24.07.2009 №212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" в течение 2013-2014 гг. сниженные тарифы страховых взносов установлены:

 для плательщиков страховых взносов, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, являющимся инвалидами I, II или III группы, - в отношении указанных выплат и вознаграждений.

 Пенсионный фонд Российской Федерации 21,0%;

 Фонд социального страхования Российской Федерации 2,4%;

 Федеральный фонд обязательного медицинского страхования 3,7%.

Суммы, которые не подлежат обложению страховыми взносами, для плательщиков страховых взносов, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, указаны в ст. 9 ФЗ №212-ФЗ.

Страховыми взносами не облагаются:

 государственные пособия;

 компенсационные выплаты, связанные с увольнением работника (за исключением компенсации за неиспользованный отпуск);

 суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим сотрудникам (не более 4000 рублей в год в отношении каждого работника);

 стоимость льгот по проезду, предоставленных законом отдельным работникам;

 единовременная материальная помощь работникам при рождении ребенка, выплачиваемая в течение первого года его жизни и не превышающая 50000 руб. на одного ребенка;

 стоимость форменной одежды и обмундирования и иные выплаты.

Согласно ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" физические лица, осуществляющие работу на основе трудового договора (контракта), заключенного со страхователем (работодателем), подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Всякое юридическое лицо, должно по месту пребывания его обособленного подразделения, обладающего отдельным балансом, расчетным счетом и начисляющее выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подать заявление о регистрации в качестве страхователя, предоставив его в срок не позже 30 дней со дня основания такого обособленного подразделения [8].

# 2. Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в Филиале ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

# 2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

ОАО "Сыродельный завод "Семикаракорский" - крупнейшее предприятие Ростовской области по производству молочной продукции. Из общего объёма перерабатываемого на Дону молока около 40% приходится на Семикаракорский сырзавод.

Основным направлением деятельности завода <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D0%B0%D0%BB> является (на сегодняшний день):

 производство и переработка молочной продукции

Ассортимент продукции составляет около полусотни наименований, в т.ч. сыры сычужные твердые и полутвердые - "Российский", "Мраморный", "Сметанковый", "Всероссийский стандарт" и другие (это 100% натуральные продукты, что особенно ценится покупателями), плавленая и масложировая продукция торговой марки "Радость вкуса", в том числе сыр "колбасный", "Дружба", "Городской", "Янтарь", масло сырное, паста сырная, сыр "Шоколадный", сырный продукт с растительным жиром "Бутербродный", спреды, десерты - плавленый продукт с сыром и сливками "Сладкий с изюмом", плавленый продукт с сыром "Паста шоколадно-ореховая" и т.п.

О качестве продукции свидетельствуют многочисленные медали, кубки, дипломы и грамоты от организаторов различных ежегодных выставок - международных, всероссийских, областных.

Как и другие предприятия АПК, семикаракорский сырзавод, введенный в эксплуатацию в январе 1969 года, пережил нелёгкие времена. "Второе дыхание" у ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" открылось в 2008 году, когда был найден солидный инвестор - компания "Фудлэнд", крупнейший в России дистрибьютор сыров и молочной продукции.

В 2008-2010 годах реализован комплекс мероприятий по техническому перевооружению основных производственных цехов, а также всей инженерной инфраструктуры. Организована глубокая переработка сырья по безотходной технологии - начато производство сухой сыворотки мощностью 1100 тонн в год.

Несмотря на трудности, предприятию многое удается делать. И все это в немалой степени благодаря пониманию и поддержке правительства Ростовской области и содействию администрации Семикаракорского района. В частности, только за прошлый год в виде субсидий на погашение части процентной банковской ставки по кредитам на закупку молока мы получили из федерального и областного бюджетов почти 12,5 миллиона рублей, ещё более 10,6 миллиона рублей - на приобретение оборудования.

Важнейшими действиями в области повышения качества выпускаемой продукции и улучшения деловой репутации ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" являются:

 поддержание связи и деловой репутации среди традиционных заказчиков для стимулирования с их стороны повторных заказов;

 проведение гибкой ценовой политики;

 бесспорное соблюдение договорных обязательств;

 максимальное удовлетворение требований заказчиков по составу и объёму производимой продукции;

 улучшение качественного состава работников с помощью роста количества работников с высшим образованием;

 внедрение системы менеджмента качества ИСО 9001.

В целях обеспечения действенной работы бухгалтерии в его организационно-штатную структуру входит: главный бухгалтер, Бухгалтер по расчетам с персоналом, Бухгалтер по учету материалов и расчету себестоимости, Бухгалтер по расчетам с подотчетными лицами, бухгалтер-кассир. Структура бухгалтерской службы показана на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 - Организационная структура бухгалтерии ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

Рассмотрим функции бухгалтерской службы филиала ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" (табл. 2.1).

Таблица 2.1 - Структура бухгалтерской службы ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

|  |  |
| --- | --- |
| Должность |  Функции |
| Главный бухгалтер | Отвечает за весь процесс ведения бухгалтерского учета и контроля на предприятии. Составления финансовой отчетности. |
| Бухгалтер по расчетам с персоналом | Расчет заработной платы, учет расчетов с работниками |
| Бухгалтер по учету материалов и расчету себестоимости | Учет поступления и расходования основных средств и материальных ценностей, их хранение и использование, расчеты с поставщиками. Учет затрат по всем видам производства, калькуляция себестоимости выпускаемой продукции, определение затрат на незавершенное производство. |
| Бухгалтер - кассир | Ведение кассовых операций |
| Бухгалтер по расчетам с подотчетными лицами | Производит расчеты с подотчетными лицами |

Для того чтобы представить деятельность организации, необходимо изучить ее основные показатели (табл. 2.2)

Таблица 2.2 - Основные экономические показатели ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | Абсолютное отклонение 2012г. от 2010г. | Темп роста 2012г. к 2010 г., % |
|  | 2013г. | 2012г. | 2011г. |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Выручка от реализации продукции, тыс. руб.  | 691375 | 570741 | 450107 | 241268 | 53,6 |
| Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.  | 518873 | 430783 | 342693 | 176180 | 51,4 |
| Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.  | 172502 | 139958 | 107414 | 65088 | 60,6 |
| Прибыль до налогообложения, тыс. руб.  | 159953 | 128814 | 97675 | 62278 | 63,7 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 127193 | 102659 | 78125 | 49068 | 62,8 |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.  | 8694 | 11438 | 12103 | -3409 | 7,2 |
| Фондоотдача, руб.  | 79,5 | 49,9 | 37,2 | 42,3 | 13,7 |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.  | 936567 | 615967 | 377952 | 558615 | 147,8 |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, оборотов | 0,7 | 0,92 | 1,2 | -0,5 | 41,2 |
| Длительность оборота оборотных средств, дней  | 488 | 388 | 302 | 186 | 61,6 |
| Затраты на 1руб реализованной продукции, руб.  | 0,80 | 0,85 | 0,85 | -0,05 | 94,1 |
| Рентабельность продукции, % | 29,83 | 20,62 | 19,69 | 29,83 | Х |
| Рентабельность продаж, % | 20,09 | 14,85 | 14,82 | 20,09 | Х |

Как заметно (см. табл. 2.2), выручка от реализации продукции в организации выросла, если в 2011 г. она составляла 450107 тыс. руб., то в 2013 г. ее значение - 691375 тыс. руб., т.е. возрос почти в 1,5 раза по сравнению с 2011 годом. Темп роста составил 53,6%. Выручка возросла на 241268 тыс. руб. за счет роста цен на продукцию и увеличения объема продаж.

Себестоимость реализованной продукции за 2013 г. составила 518873 тыс. руб., что на 176180 тыс. руб. больше, чем в 2011 г. или на 51,4%. В 2012 г. себестоимость увеличилась на 25,7% по сравнению с 2011 г.

Прибыль от продаж в 2011 г. составила 107414 тыс. руб. В 2013 году данный показатель вырос до 172502 тыс. руб., это случилось в результате того, что темп роста себестоимости реализованной продукции больше темпа роста выручки от реализации продукции. Общее изменение показателя в сторону роста составило 65088 тыс. руб. или 60,6%.

Значение прибыли до налогообложения в 2013г. в сравнении с 2011 г. увеличилась с 97675 тыс. руб. до 159953 тыс. руб., абсолютное отклонение составило 62278 тыс. руб. Финансовая деятельность предприятия была прибыльной, предприятие имело чистую прибыль. Этот показатель имел тенденцию к увеличению за исследуемый период, его значение увеличилось на 49068 тыс. руб., по сравнению с 2013 годом составило 127193 тыс. руб., то есть собственные средства, полученные в результате финансово-хозяйственной деятельности, увеличились.

# 2.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда

В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" используют повременную форму заработной платы, которая в максимальной степени отвечает организационно-техническим условиям предприятия и тем самым содействует улучшению итогов трудовой деятельности.

В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" имеется "Положение о порядке и условиях установления выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера". Это положение внедрено в целях определения единственного подхода в порядке направления и выплаты стимулирующих доплат и надбавок, роста ответственности руководителя в части применения фонда оплаты труда. Соответственно этому положению, употребление стимулирующей роли доплат и надбавок следует в конечном итоге преследовать одну цель - умножение результативности производства и как собирающих конечной цели - достижение значительного качества труда, полной экономии всех видов ресурсов, безукоризненной дисциплины труда, большого профессионализма и ответственности за итоговые результаты труда.

Условия оплаты труда отражены в положении по оплате труда в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" и говорятся работнику при поступлении на работу.

Фонд заработной платы в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" по функционирующей инструкции органов статистики содержит в себе не только фонд оплаты труда, который относится к текущим издержкам завода, но и выплаты за счёт средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации, т.е. это

 оплату за отработанное время, в том числе оплату труда лиц, принятых на работу по совместительству;

 оплату за неотработанное время (оплату ежегодных и дополнительных отпусков, простоев не по вине рабочих и др.);

 единовременные поощрительные и другие выплаты (стаж работы, материальная помощь (кроме предоставленной работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д., относимые к выплатам социального характера), дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, денежная компенсация за неиспользованный отпуск и другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков);

 оплату питания, жилья, топлива.

В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" главной составляющей фонда оплаты труда (ФОТ) остается оплата труда за отработанное время. Это повременная заработная плата сотрудников завода, которые находятся на должностных окладах в соответствии со штатным расписанием предприятия. К ним относятся работники управленческого аппарата: генеральный директор и его заместители, бухгалтерия, главный инженер, специалисты, уборщицы.

За отработанное время рассчитывается заработная плата сторожам. Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" по каждому ра6отнику независимо от времени его работы в организации.

На предприятии применяется аналитический учет отдельно по расчетным и платежным ведомостям.

Синтетический бухгалтерский учет реализовывается при помощи специальной бухгалтерской программы "1С Бухгалтерия 8.2".

Учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется в журнале-ордере №10.

Схема учета расчетов с персоналом по оплате труда представлена на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 - Схема расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда (по всем видам заработной платы, и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям отражается на едином пассивном сч. 70 "Расчеты по оплате труда". Счет преимущественно пассивный, состоит в группе счетов расчетов. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, а по дебету - удержания из исчисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу положенных сумм работникам и не выданные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, обычно, кредитовое и показывает задолженность филиала перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Основные бухгалтерские проводки по учету начисления оплаты труда и вычетов из заработной платы и других оплат приведены в Приложениях А и Б.

Рассмотрим в качестве примеров вопросы, связанные с начислением заработной платы, отличных от простого начисления в соответствии с табелем рабочего времени.

Пример 1

В сентябре 2013 года сотруднику отдела продаж Костиной О.С. были сделаны следующие начисления:

Ее оклад составляет 16000 руб., согласно ее заявления на предоставление 2 дней без сохранения заработной платы, был издан приказ. Начисления за сентябрь 2013 года составили 14476,19 руб. Дт 20 Кт70

Оплата по окладу 16000 руб.: 21 раб. день х 19 отработанных дней в сентябре = 14476,19 руб.

В соответствии с законодательством, всем сотрудникам ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Причиной служит приказ (распоряжение) директора о предоставлении отпуска, который заключает все нужные данные для расчета отпускных сумм и вычетов.

Право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск предоставляются сотрудникам по прошествии 6 месяцев непрерывной работы на заводе.

Пример 2

Сотрудница отдела закупок Карнухина А.С. написала заявление о предоставлении очередного трудового отпуска на 6 календарных дней, с 5 по 10 ноября 2013 года. Согласно приказа, бухгалтером был сделан следующий расчет:

417,53 (заработок за 12 месяцев с ноября 2012 года по октябрь 2013 года) разделить на 300,8 календарных дней = 945,54 рубля - среднедневной заработок.

,54 рубля х 6 календарных дней = 5673,24 рублей сумма отпускных. Дт 15 Кт70

Расчет сумм пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам и остальных выплат за счет средств органов социального страхования граждан, отображают по дебету счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" по соответственным субсчетам и кредиту счета 70.

Пример 3

В бухгалтерию был представлен больничный лист работницы маслоцеха Тишаковой Н.А. на 30 октября 2013 года. Страховой стаж составляет 8 лет 1 месяц, значит оплата 100%. Заработная плата, предшествующая году события в 2011 году была 173101,25 рублей, в 2012 году 259031,34 рубля. Итого

,59/730=591,96 руб.- средний дневной заработок.

,96 х 100% х 1=591,96 рублей - начисление за счет работодателя Дт 69 Кт 70

В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" согласно принятому коллективному договору сотрудникам выдаются разные виды материальной помощи: при рождении ребенка, при вступлении в брак впервые, в связи с тяжелым материальным положением, в связи со смертью и т.д.

Пример 4

Сотрудница сырохранилища Пихай Н.С. начислена материальная помощь в связи со смертью мужа 10000 рублей Дт 91/3 Кт 70, т.к. это член семьи, то эта сумма полностью не облагается НДФЛ и страховыми взносами.

.3 Удержания из заработной платы

Сумма исчисленной заработной платы в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" не дается на руки сотруднику полностью. Предварительно из нее совершаются разнообразные вычеты и удержания. Бухгалтерия предприятия делает расчет и оплату по назначению всех удержаний и вычетов.

Пример 5

Водителю Берлакову Н.В. было рассчитано за сентябрь 2013 года 15000 рублей. У него двое несовершеннолетних детей. Общая сумма начислений с начала года составляет 135000 рублей. Это означает, что при удержании налога на доходы с физических лиц за сентябрь будут использованы стандартные вычеты на детей в размере 2800 рублей (1400 х 2), т.к. совокупный доход с начала года не превысил 280000 рублей. Получаем -

руб. - 2800 руб. = 12200 руб.

Это и будет облагаться налогом 12200 х13% =1586 руб.

Дт 70 Кт 68/5 - 1586 руб.

Учет расчетов с юридическими и физическими лицами по удержаниям в их пользу завода отражает на счете 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами". В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" есть субсчет 76/1 "Удержания по исполнительным листам". Суммы, вычтенные из заработной платы (Дт 70 Кт 76/1), оплачиваются (Дт 76/1 Кт 51) в день получения в банке средств по чеку на оплату труда.

Пример 6

В сентябре 2013 года у сотрудника бухгалтерии Шахмурадян В.П. было произведено удержание из заработной платы алиментов на несовершеннолетнего сына:

Оклад составляет 12000 руб., Начисления за сентябрь 2013 года составили 12694,83 руб. (11428,57 руб. +1266,26 руб.) Дт 20 Кт70

Оплата по окладу 12000 руб.: 21 раб. день х 20 отработанных дней в сентябре = 11428,57 руб.

Оплата по среднему за нахождение в командировке - 411534,50 : 325 раб. дней = 1266,26 руб., среднедневная заработная плата.

Со всей суммы заработка удержан НДФЛ:

,83 - 1400 (льгота на ребенка) х 13% =1468 руб. Дт 70 Кт 68/5

,83 - 1468 = 11226,83 х 25 %(удержание по исполнительному листу) = 2806,71 руб. Дт 70 Кт 76/1

Дт 76/1 Кт 51 - 2806,71 руб. перечисление исполнительному листу.

Выплачена заработная плата за сентябрь 2013 года:

,83 руб. - 1468 руб. - 2806,71 руб. - 4800 руб. (аванс)= 3620,12 руб. Дт 70 Кт 51

Наличные денежные средства выдаются в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" под отчет на хозяйственные расходы, при покупке горюче-смазочных материалов и делается проводка Дт71 Кт50. Наличные денежные средства выделяются в соответствии с приказом, на установленный срок, по прошествии которого подотчетное лицо обязано передать авансовый отчет с приложенными оправдательными расходными документами. Если работник вовремя не вернул неиспользованную сумму, то она может быть удержана по инициативе филиала из заработной платы проводкой Дт 70 Кт 71.

Администрация предприятия вправе издать приказ об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, который установлен для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно начисленной выплаты.

При этом удержание происходит из заработной выплаты при последующих выплатах.

Администрация ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" может требовать от членов трудового коллектива возмещения, причиненного вреда при наличии противоправных действий с их стороны, результатом которых и стал причиненный ущерб. Удержания из заработной платы могут быть произведены при возмещении вреда, причинённого по вине работника филиала, в размере, который не превышает его среднемесячный заработок (статья 241 ТК).

Удержания за брак в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" не производятся.

В соответствии с действующим Трудовым Кодексом заработная плата в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" выдается сотрудникам два раза в месяц, в сроки, определенные в коллективном договоре. (15-го и 30-го числа).

В первый раз (15-го) выдается полный расчет за предыдущий месяц, а во второй (30-го) - аванс за текущий. Величина аванса и сроки его выдачи указываются в коллективном договоре. Аванс определяется в процентном соотношении к окладу. Сумма аванса не может быть больше фактически заработанной за соответствующий период. На заводе аванс определяется на уровне 50% от установленного оклада.

В платежной ведомости ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" указаны показатели, объединенные с выдачей заработной платы на руки: табельный номер, Ф.И.О., сумма к выдаче, расписка в получении.

Работники филиала получают заработную плату на расчетные счета (пластиковые карты), открытые в КБ "Центринвест" и ОАО "Сбербанка России", за исключением вновь поступивших сотрудников, до получения ими пластиковых карт. Такие сотрудники получают, причитающиеся им денежные средства в кассе предприятия. Если заработная плата не выдана сотруднику в установленные сроки, то в платежной ведомости против Ф.И.О. работника особым штампом или от руки делается отметка "депонировано", а не выданные суммы именуются депонентскими.

На лицевой стороне платежной ведомости кассир производит запись о ее закрытии. При этом показываются суммы, выданной наличными и депонированной заработной платы. На депонентские суммы делается реестр не выданной заработной платы.

Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной заработной платы подаются кассиром в бухгалтерию. После их проверки бухгалтер составляет расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и отдает его в кассу для составления отчета кассира.

Вся, не выданная в указанные сроки заработная плата, подлежит возврату на расчетный счет ОАО сыродельный завод "Семикаракорский". При этом в объявлении на взнос наличными показывается, что это депонированные суммы. Эти суммы банк не может адресовать на погашение задолженности организации или на другие выплаты, и должен выдать их по первому требованию организации.

В бухгалтерии ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" учет депонентских сумм ведется в Книге учета депонированных сумм. Книга открывается на год. Учет отражается в разрезе производственных цехов. Сумма задолженности по не выданной заработной плате числится в учете в течение трех лет. По прошествии этого срока сумма списывается в состав балансовой прибыли, как прибыль от внереализационных операций. Допустимо, сформировать учет депонированной заработной платы и на основе реестров не выданной заработной платы, где предусмотрены для этого соответственные графы.

Оплата депонентских сумм производится или расходным ордером, или отрезной частью листка книги учета депонированных сумм, которая осуществляет его функции. Выплата отпускных и расчета при увольнении оформляется или расходным ордером, или платежной ведомостью.

.4 Начисление страховых взносов

Соответственно ОКВЭД 121.13, полученного в органах статистики, Филиал ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" причисляется к первому классу (тариф 3,2%). Суммы страховых взносов оплачиваются страхователем, который заключил трудовой договор с работником, каждый месяц в срок, установленный для получения (перечисления) в банках (иных кредитных организациях) средств на выплату заработной платы за истекший месяц, а страхователем, который обязан уплачивать страховые взносы на основании гражданско-правовых договоров, - в срок, принятый страховщиком.

Начисление страховых взносов производится в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" по каждому сотруднику в индивидуальных карточках в программе 1С Бухгалтерия 8,2.

Можно отметить, что ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" перечисляет все виды страховых взносов по установленной ставке в срок, положенной для получения заработной платы за истекший месяц. Для этого они подают в учреждение банка платежные поручения на оплату страховых взносов в соответствующие фонды в одно время с документами на выдачу средств на оплату труда.

Пример 7

Сотруднику отдела кадров Мыльниковой В.Д. 1951 года рождения, в сентябре 2013 года начислена заработная плата в размере 15700 рублей, страховые взносы составят:

х 22 % = 3454 руб. - ПФР страховая часть;

х 2.9% = 314 руб. - ФСС;

х 5,1% = 800,70 руб. - ФФОМС;

х 3,2% = 502,40 руб. - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Бухгалтерские расчеты по начислению заработной платы и проводки по страховым взносам (табл. 2.6).

Таблица 2.6 - Бухгалтерские расчеты по начислению заработной платы и проводки по страховым взносам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание операций | Дебет | Кредит | Сумма, руб. | Первичный документ |
| Начислена заработная плата работнику за месяц (15700) | 26  | 70 | 15700 | Расчетно-платежная ведомость |
| Начислены страховые взносы (15700 x (30% +3,2%)) | 26  | 69-1-1 69-1-2 69-2 69-3 | 4600,10 | Бухгалтерская справка-расчет |
| Удержан НДФЛ с суммы заработной платы (15700 x 13%) | 70 | 68 | 2041 |  Регистр налогового учета (Налоговая карточка) |
| Выплачена заработная плата работнику (15700 - 2041) | 70 | 51 | 13659  | Выписка банка по расчетному счету  |

Пример 8

Сотруднику отдела продаж Морозовой А.А. 1950 года рождения, в сентябре 2013 года начислена заработная плата в размере 68366,88 рублей, нарастающим итогом за 9 месяцев 2013года, его заработок составил 576716,43 рубля Предельная величина базы для начисления взносов в 2013 году составляет 568000 рублей, превышение 8716,43 руб. страховые взносы составят:

,45 х 22%=13123,10 руб. - ПФР страховая часть;

,43 х 10 % = 871,64 руб. - ПФР солидарная часть;

,45 х 2.9% = 1729,86 руб. - ФСС;

,45 х 5,1% = 3042,17 руб. - ФФОМС;

,45 х 3,2% = 1908,81 руб. - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Бухгалтерские расчеты по начислению заработной платы и проводки по страховым взносам (табл. 2.7).

Таблица 2.7 - Бухгалтерские расчеты по начислению заработной платы и проводки по страховым взносам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание операций | Дебет | Кредит | Сумма, руб. | Первичный документ |
| Начислена заработная плата работнику за месяц (68366,88) | 44  | 70 | 68366,88 | Расчетно-платежная ведомость |
| Начислены страховые взносы (59650,45 x (30% +3,2%)) | 44 | 69-1-1 69-1-2 69-2 69-3 | 18014,43 | Карточка индивидуального учета Бухгалтерская справка-расчет |
| Начислена солидарная часть в ПФР (8716,43 х 10 %) | 44 | 69-1-2 | 871,64 | Карточка индивидуального учета Бухгалтерская справка-расчет |
| Удержан НДФЛ с суммы заработной платы (68366,88 x 13%) | 70 | 68 | 8888 |  Регистр налогового учета (Налоговая карточка) |
| Выплачена заработная плата работнику (68366,88 - 8888) | 70 | 51 | 59478,88 | Выписка банка по расчетному счету  |

2.5 Выводы и предложения по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский"

В дипломной работе широко освещены вопросы, касающиеся теории учета труда, рассмотрены формы и системы оплаты труда. Приведен порядок расчетов по оплате труда, порядок удержаний и выдачи заработной платы.

Также в дипломной работе приводится организационно-экономическая характеристика ОАО сыродельный завод "Семикаракорский". Изучены основные показатели, и на их основании, можно прийти к выводу о том, что предприятие рентабельно, перспективно, оно не убыточно, но для более действенного функционирования предприятия нужно проводить мероприятия, обращенные на рост суммы прибыли, совершенствование применения основных средств, учащение оборачиваемости оборотных средств, снижение дебиторской и кредиторской задолженности. Показатели коэффициентов ликвидности и платежеспособности ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" достигают нормальных значений, что указывает на устойчивое финансовое состояние организации.

Бухгалтерский учёт на заводе осуществляется по требованиям Федерального Закона "О бухгалтерском учёте" №402-ФЗ, Положением по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в РФ, Положениями по бухгалтерскому учёту (ПБУ), Положения по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации", а также в соответствии с приказом директора Филиала по учётной политике. Рабочий план счетов Филиала состоит разделов стандартного плана счетов бухгалтерского учета.

В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" есть "Положение о порядке и условиях, где прописаны выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера". Такое положение принято в целях нахождения одного подхода в порядке назначения и выплаты стимулирующих доплат и надбавок, роста ответственности руководителя, при использования фонда оплаты труда. По этому положению, применение стимулирующей роли доплат и надбавок обязано преследовать одну цель - увеличение эффективности производства и соответственно - достижение значительного качества труда, общей экономии всех видов ресурсов, великолепной дисциплины труда, высокого профессионализма и ответственности за итоговые результаты труда.

Обстоятельства оплаты труда отражены в положении по оплате труда в Филиале ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" и говорятся работнику при поступлении на работу.

Важнейшими источниками экономии фонда заработной платы в филиале служат: введение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и правильное применение численного состава работников; рост производительности труда.

Наблюдается ежегодное увеличение среднемесячной заработной платы сотрудников.

Значительная часть фонда заработной платы тратится на категорию специалистов, что связано с большим количеством работников этой категории и средней заработной платой по организации. Большая часть фонда заработной платы используется на категории руководителей и специалистов, это говорит о более высоких окладах данных работников.

Рост заработной платы произошел в результате увеличения объема работ, что говорит о востребованности и конкурентно способности проектно-сметной документации выпускаемой на предприятии.

В общем, работу бухгалтерии можно оценивать как положительную, она качественно исполняет порученные ей обязанности по учету имущества и обязательств филиала. Соблюдаются все требования нормативных документов по ведению бухгалтерского учета. Пропущенные в учете ошибки поправляются вовремя.

Налаживается ведение налогового учета во всех подразделениях бухгалтерии.

На основании исследованной темы дипломной работы и обнаруженных несовершенств можно сделать вытекающие предложения:

. Руководству завода можно посоветовать ввести форму оплаты труда, которая предусмотрит условные коэффициенты, соразмерные среднему заработку обусловленной категории сотрудников за прошлый период (месяц, квартал, год). Кроме того возможно вводить системы организации оплаты труда с применением коэффициентов трудового участия, коэффициентов эффективности труда и другие, выступающие как оценка трудового вклада работника в результат работы и применяемые при разделении совместного заработка.

Коэффициент с учетом оплаты выполненных работ равен 1. Распределяем коллективный заработок отдельно взятого подразделения завода. Допустим, принятый норматив на заработанный рубль в производственных отделах равен 0,33 копейки.

Пример применения коэффициентов трудового участия (табл. 2.8 и 2.9).

Таблица 2.8 - Справка к расчету ФОТ за октябрь 2013 года

|  |  |
| --- | --- |
| ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" | 2013 год |
| Отдел продаж |  |  |  |
| СПРАВКА к расчету ФОТ (БЗП) за |  | октябрь |
| Стоимость отгруженной продукции |  | 1000 000 |
| Стоимость погашенной дебиторской задолженности | 1000 000 |
| Норматив (БЗП) коп. с руб. |  | 0,330 |
| Реализация: |  | нарастающим итогом | 1000 000 |
| Коэффициент с учетом оплаты выполненных работ К= | 1,0 |

Таблица 2.9 - Распределение приработка отдела продаж с применением КТУ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия И.О. | Должность | Должностной оклад | Распределение объемов работ, % | Объем реализации руб. | Расчетный ФОТ исполнителя. Руб. | Приработок |
| 1.  | Апришкина М.Д. | Начальник |  17000 | 2,00 | 2 000 000 | 40000 | 23000 |
| 2.  | Быкадоров А.А. | Менеджер |  11000 | 1,50 |  1 000 000 | 15 000 | 4000 |
| 3.  | Гажемон В.Е. | Менеджер |  12000 | 1,50 | 1 000 000 | 15000 | 3000 |
| 4.  | Данилин В.М. | Менеджер |  15000 | 1,50 | 1 500 000 | 22500 | 7500 |
| 5.  | Носова Л.В. | Региональный представитель |  20000 | 3,50 | 3 500 000 | 122500 | 102500 |
| 6.  | Щербина С.Я. | менеджер |  13000 | 1,50 | 1 000 000 | 15000 | 2000 |

. В целях увеличения материального интереса работников ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" в реализации целей производственного, технического, коммерческого, экономического и организационного характера, которые направлены на дальнейший рост эффективности работы всей организации и достижение нормализации финансово-экономического состояния можно внедрить систему премирования сотрудников, а собственно назначенный процент от прибыли. Такой вид поощрений следует начислять один раз в квартал, в год или каждый месяц, по желанию директора.

. Осуществлять анализ производительности и издержек труда и применения фонда оплаты труда с тем, чтоб вовремя выискать те причины, какие воздействуют на величину фонда оплаты труда.

3. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда

.1 Планирование аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда

Аудиторская проверка - довольно непростой процесс, к тому же она ограничена во времени. Поэтому для снабжения значительного качества работы к ней следует скрупулезно подготовиться. Нужным средством такой подготовки служит исчерпывающе обдуманное планирование, которое формировало бы убежденность у исполнителей в том, что применяют наиболее результативные и действующие процедуры аудита.

Аудиторская организация и индивидуальный аудитор должны располагать свою работу так, чтобы проверка была произведена действенно. Отчетливое планирование нужно для избрания рассчитываемых подходов к достижению целей аудита; исполнения и проверки работы; убежденности в том, что интерес привлечен к важнейшим аспектам, чтобы проверка была исполнена полностью.

Планирование аудита - это сочетаний действий по предпочтению вариации, которые позволяют эту цель достичь, т. е. избранию стратегии и тактики проведения проверки, избранию видов, объемов и порядка проведения аудиторских процедур.

Центральные критерии формирования аудиторских стандартов в РФ установлены статьей 7 "Стандарты аудиторской деятельности и кодекс профессиональной этики аудиторов" ФЗ РФ №307-ФЗ от 30.12.2008 "Об аудиторской деятельности". Стандарты играют роль существенной методологической базы аудиторской деятельности [6].

Целью аудита расчетов по оплате труда и страховым взносам являет определение соответствия употребляемой в организации методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетов с персоналом, действующим в РФ в контролируемом периоде нормативным документам, для обнаружения ошибок или нарушений и уровня их воздействия на достоверность бухгалтерской отчетности.

Объекты аудита учета труда и заработной платы это первичная информация, в качестве которой в основном применяются стандартные формы первичной документации, и регистры бухгалтерского учета и отчетности [22, с. 247]. Аудит проводится по следующим бухгалтерским счетам:

по которым непосредственно отражаются операции по оплате труда, - 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда";

проверяются предпосылки, сделанные руководством аудируемого лица в финансовой отчетности, - 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательное производство", 25 "Общепроизводственные расходы", 26 "Общехозяйственные расходы", 68 "Расчеты по налогам и сборам", 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению", 71 "Расчеты с подотчетными лицами", 73 "Расчеты с персоналам по прочим операциям", 76 "Расчеты с дебиторами и кредиторами", 91 "Прочие доходы и расходы", 96 "Резервы предстоящих расходов и платежей" и др.

Начиная проверку, аудитор собирает пакет нормативных документов, регистры синтетического учета и первичные документы, нужные для проверки внутренних расчетных операций.

Принимаясь за проверку, аудитор обязан видеть в полной мере и понимать, что может быть источником получения информации о проверяемом объекте. Источниками являются документы по бухгалтерскому и налоговому учету расчетов с персоналом по оплате труда. Эти источники можно условно разделить на четыре группы.

. Документы утвержденные руководителем и не утвержденные. Они служат причиной для отражения операций по расчетам с персоналом по заработной плате в бухгалтерском учете.

. Учетные регистры, употребляемые для отражения хозяйственных операций по оплате труда работников предприятия. К ним относят регистры синтетического, аналитического учета по счетам учета расчетов по оплате труда. Они зависят от формы учета, употребляемой в организации.

. Расчетные ведомости по начислению взносов в Пенсионный Фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ, Фонд обязательного социального страхования РФ и отчеты в эти фонды, годовые реестры по НДФЛ.

. Отчетные данные, передаваемые в органы статистики.

При проверке этого участка бухгалтерского учета первоначально необходимо изучить достоверность первичной документации, точностью ее заполнения, соответствие требованиям и нормативам по начислению, расчету удержаний и начислений и выплате заработной платы работникам. При проверке расчетов с персоналом по оплате труда главными первичными документами, применяемыми аудитором являются:

трудовой договор ф. №ТД-1, приказы (распоряжения) о приеме работника на работу (ф. №Т-1 и Т-1а), о переводе работника на другую работу (ф. №Т-5), о предоставлении отпуска (ф. №Т-6), о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (ф. №Т-8), о поощрении работников (ф. №Т-11);

штатное расписание (ф. №Т-3);

личные карточки работников (ф. №Т-2);

график отпусков (ф. №Т-7);

табель учета использования рабочего времени (ф. №Т-12; ф. №Т-13);

листок нетрудоспособности;

записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (ф. №Т-60);

акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы (ф, №Т-73);

расчетно-платежная ведомость (ф. №Т-49);

расчетная ведомость (ф. №Т-51);

платежная ведомость (ф. №Т-53);

лицевой счет (ф. №Т-54);

журнал регистрации платежных ведомостей;

исполнительные листы;

налоговые карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц (ф. №1-НДФЛ).

Первичные документы по социальному страхованию и обеспечению:

расчетная ведомость по страховым взносам в Пенсионный фонд РФ;

расчетная ведомость по средствам Фонда социального страхования РФ (ф-4 ФСС РФ);

журнал поступления путевок от ФСС РФ;

расчетная ведомость по взносам в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Планирование, являясь первым этапом проведения аудита, заключается в разработке аудиторской организацией общего плана аудита с указанием предполагаемого объема, графиков и сроков проведения аудита. А также в разработке аудиторской программы, предопределяющей объем, виды и порядок исполнения аудиторских процедур, нужных для создания аудиторской организацией беспристрастного и обоснованного суждения о бухгалтерской отчетности организации. Кроме того, первым этапом аудиторской проверки, согласно Правилу (стандарту) аудиторской деятельности "Планирование аудита", является, предварительное планирование.

В течении первого этапа (предварительного исследования экономического субъекта) аудитор расценивает вероятность проведения аудита, приготавливает информационную базу для стадий планирования, совершает предварительную оценку вероятного объема и цены проверки. Предполагается, что данные, которые были получены аудитором в течении этапа предварительного планирования, разрешит ему установить значительные условия договора на проведение проверки (длительность, стоимость).

Последующие этапы планирования (оценка верности системы внутреннего контроля и т. д. вплоть до составления плана и программы) реализовывают сообразно предоставленной схеме после заключения договора и являются предварительными к проведению собственно проверки.

Перед составлением общего плана и программы проверки аудитор обязан оценить верность систем внутреннего контроля и бухгалтерского учета аудируемого лица, а еще аудиторский риск - возможность формирования неправильного мнения и поэтому составления неверное заключение по итогам проверки. Аудитор считает уровень существенности - предельное значение допустимой ошибки показателей финансовой отчетности - и находит взаимосвязи между уровнем существенности и аудиторским риском. Чем выше уровень существенности, тем ниже уровень аудиторского риска, и наоборот.

Уровень существенности в аудите регламентирует ПСАД №4 "Существенность в аудите". Аудитор оценивает то, что существенно, по своему профессиональному суждению. Для этого, необходимо определить показатели, значение которых будет влиять на расчет уровня существенности.

На примере ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" определим уровень существенности:

(∑А1+А2)/2=А3х2%=А4, (1)

где А1-выручка за отчетный период

А2 - выручка за предшествующий отчетному период

А3 - усредненная выручка за 2 года

(В1+В2)/2=В3х5%=В4, (2)

где В1- чистая прибыль (непокрытый убыток) за отчетный период

В2 - чистая прибыль (непокрытый убыток) за предшествующий отчетному период

В3 - усредненная прибыль за 2 года

С1 - капиталы и резервы на начало отчетного периода

С2 - капиталы и резервы на конец отчетного периода

С3 - усредненный показатель капиталов и резервов

В нашем случае показатель капиталы и резервы не используется, т.к. организация является филиалом.

(D 1+ D 2)/2= D 3х2%= D 4, (3)

где D1- итог баланса на начало отчетного годаитог баланса на конец отчетного годаусредненный баланс

А4= (691375+570741)/2х2%=12621.16

В4= (127193+102659)/2х5%=5746.3= (998928+651144)/2х2%=16500.72

А4+В4+ D4=Е1/3=Е2 (4)

E2= (12621.16+5746.3+16500.72)/3=11622.73

Е2х75%=Е3 - уточненный уровень существенности (5)

E3=11622.73х75%=8717

Получается, 8717 тыс. руб. является единым показателем уровня существенности

Цель аудитора при проверке оплаты труда - нахождение сильных сторон контроля, чтобы убедиться, что существенных ошибок нет.

Система внутреннего контроля оценивалась аудитором на основании: Устава организации, приказов об учетной политике для целей бухгалтерского и налогового учета, штатного расписания, бухгалтерской отчетности и налоговых деклараций, договоров, главной книги, бухгалтерских регистров, актов о проведении зачетов и других документов. Для этого необходимо составить лист тестирования системы бухгалтерского учёта и системы внутреннего контроля.

## В соответствии с Федеральным правилом (стандартом) №8 "Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой финансовой (бухгалтерской) отчетности" по результатам проведенного тестирования осуществляется первичная оценка эффективности системы внутреннего контроля (СВК).

Выделяют следующие цели системы внутреннего контроля (СВК) на предприятии:

— выполнение требований финансово-хозяйственной политики руководства;

— упорядочение и действенное выполнение текущих хозяйственных дел предприятия;

— сохранение активов организации и обеспечение должного уровня полноты и точности документов и, значит, информации.

Оценим систему внутреннего контроля Филиал ОАО сыродельный завод "Семикаракорский", и результаты оформим в виде таблицы 3.1.

Таблица 3.1 - Оценка эффективности системы внутреннего контроля

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  | Оценка эффективности СВК | Последствия |
| 1 | 2 | 3 |
| Стиль управления | Высокая | Стиль управления разрешает руководству вовремя проверять ведение бухгалтерского учета способом грамотного построения системы ответственности и организации внутреннего контроля |
| Организационная структура | Высокая | Созданная организационная структура и ратифицированный график документооборота дает вероятность контроля за ведением бухгалтерского учета |
| Распределение ответственности и полномочий | Высокая | Способом грамотного разделения ответственности и полномочий исключается вероятность "перекладывания" функциональных должностных обязанностей работников друг на друга |
| Контроль | Средняя | Допускается вероятность несанкционированного доступа к бухгалтерской документации и пр. чужих пользователей, что может быть, отрицательно скажется на деятельности предприятия. Отсутствие практики проведения непредвиденных инвентаризаций активов и обязательств допускает вероятность, в последующем, хищения материальных ценностей со стороны работников предприятия |
| Учет и отчетность | Высокая | Учет и отчетность складывается в соответствии с требованиями действующего законодательства и разрешает избегать наложения "серьезных" штрафных санкций в этой области |
| Кадры | Средняя | При отсутствии плана и порядка проведения подготовки и повышения квалификации кадров может снижаться производительности труда работников предприятия |

При проведении аудита возникают определенные риски. Поэтому одной из основных задач аудитора является получение достаточных доказательств для выражения мнения о том, что бухгалтерская отчетность, по которой составляется аудиторское заключение, составлена в соответствии с общепринятой практикой и принципами (отражает верный и справедливый взгляд) и не содержит каких-либо искажений и неточностей [24, с. 154]. Требования к определению аудиторских рисков установлены в аудиторском правиле (стандарте) №8 "Оценка аудиторских рисков и внутренний контроль, осуществляемый аудируемым лицом".

Аудиторский риск - риск, который берет на себя аудитор, когда дает заключение о полной достоверности данных внешней отчетности, в то время как возможны ошибки и пропуски, не попавшие в поле зрения аудитора. При оценке аудиторского риска применяются три основных градации: высокий; средний; низкий. Аудитор при проведении аудита должен предпринять все необходимые меры для того, чтобы снизить аудиторский риск до разумного минимального уровня.

Аудиторский риск состоит из трех частей: неотъемлемый риск; риск средств контроля; риск необнаружения.

Неотъемлемый (внутрихозяйственный) риск - это подверженность остатка средств на счетах бухгалтерского учета или группы однотипных операций искажениям, которые могут быть существенными (по отдельности или в совокупности с искажениями остатков средств на других счетах бухгалтерского учета или групп однотипных операций), при отсутствии необходимых средств внутреннего контроля.

Выявить надежность системы бухгалтерского учета ОАО сыродельный завод "Семикаракорский", можно используя вопросы, приведенные в таблице 3.2.

Таблица 3.2 Надежность системы бухгалтерского учета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  № п/п | Вопросы | Вариант ответа |
|  |  | ДА | НЕТ |
| 1 | Используются ли утвержденные в учетной политике формы документов по учету личного состава Личные карточки (форма № Т-2)?  | + |  |
| 2 | Приказ о предоставлении отпуска (форма № Т-6)?  | + |  |
| 3 | Приказ о переводе на другую работу (форма № 15)?  | + |  |
| 4 | Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (ф. № Т-8)?  | + |  |
| 5 | Ведутся ли на рабочих трудовых книжки?  | + |  |
| 6 | Контролируется ли отделом кадров соответствие применяемых окладов и разрядов рабочих, которые установлены в штатном расписании?  |  | + |
| 7 | Ведутся ли в отделах табели учета рабочего времени?  | + |  |
| 8 | Используются ли на предприятии утвержденные отделом кадров нормы и расценки по видам работ?  | + |  |
| 9 | Применяются ли утвержденные в учетной политике формы первичных документов?  | + |  |
| 10 | Всем ли работникам предприятия перечисляют заработную труда на зарплатные карты?  |  | + |
| 11 | Есть ли положение об оплате труда?  | + |  |
| 12 | Все ли ставки по оплате труда определяются приказом руководителя?  | + |  |
| 13 | Контролирует ли ответственный бухгалтер данные о месячных, квартальных и годовых накоплениях оплаты труда?  | + |  |
| 14 | Разработаны ли инструкции по учету затрат и удержаний с оплаты труда?  |  | + |
| 15 | Передаются ли отделом кадров в бухгалтерию списки только нанятых работников?  | + |  |
| 16 | Выписывают ли ведомости на выплату заработной платы лица, не занимающиеся ее начислением?  | + |  |
| 17 | Передаются ли списки уволенных работников в бухгалтерию?  | + |  |
| 18 | Разработаны ли должностные обязанности работников, которые осуществляют начисление оплаты труда?  | + |  |
| 19 | Проверяет ли бухгалтер объем выполненных работ с начислением оплаты труда?  |  | + |
| 20 | Во время отпуска бухгалтера по начисления оплаты труда совершается ли его подмена?  |  | + |

вопросов - 100%

ДА - 15;

НЕТ - 5

\*100/20=75%- внутрихозяйственный риск.

Риск средств контроля - это риск того, что искажение, которое может иметь место в отношении остатка средств по счетам бухгалтерского учета или группы однотипных операций и быть существенным (по отдельности или в совокупности с искажениями остатков средств по другим счетам бухгалтерского учета или групп однотипных операций), не будет своевременно предотвращено или обнаружено и исправлено с помощью систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля.

Тесты внутреннего контроля операций по оплате труда в Филиале ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" приведены в таблице 3.3

Таблица 3.3 Тесты внутреннего контроля операций по оплате труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вопросы | Вариант ответа |
|  |  | ДА | НЕТ |
| 1 | Используются ли на предприятии расчетные и платежные ведомости?  | + |  |
| 2 | Нумеруются ли расчетные и платежные ведомости?  | + |  |
| 3 | Существует ли в бухгалтерии записки-расчет на отпуск, при увольнении и по командировкам?  | + |  |
| 4 | Ведется ли учет больничных листов?  | + |  |
| 5 | Ведется ли учет исполнительных листов?  | + |  |
| 6 | Существует ли учет справок подтверждающих льготы?  | + |  |
| 7 | Существует ли на предприятии задержки с расчетами и выплатами по оплате труда?  | + |  |
| 8 | Сохраняются ли распоряжения об удержании с оплаты труда?  | + |  |
| 9 | Составляют ли ведомости на выплату заработной платы лица, которые не занимаются ее начислением?  |  | + |
| 10 | Организовано ли гашение (проставлением отметки об оплате) первичных документов?  | + |  |
| 11 | Подписывают ли ведомости лица, составившие их?  |  | + |
| 12 | Ведутся ли расчеты по начислению повременных видов оплат согласно табелю рабочего времени?  | + |  |
| 13 | Сверяет ли отдел кадров или внутренний аудитор верность расчетов по начислениям различных видов оплат?  |  | + |
| 14 | Прописана ли в лицевых счетах информация для точного исчисления удержаний: НДФЛ?  |  + |  |
| 15 | Исполнительных листов?  | + |  |
| 16 | Прочих удержаний?  | + |  |
| 17 | Ведутся ли расчетно-платежные ведомости?  | + |  |
| 18 | Ведутся ли лицевые счета?  | + |  |
| 19 | Сформировано ли архивное хранение документов по аналитическому учету с работающими?  | + |  |
| 20 | Сравниваются ли начисления на оплату труда с данными отчетов по социальному, медицинскому страхованию и пенсионному фонду?  | + |  |

По результатам тестирования системы бухгалтерского учета ее надежность можно оценить как:

20 вопросов - 100%.

ДА - 17;

НЕТ - 3.

\*100/20=85% риск средств контроля.

Риск необнаружения означает риск того, что аудиторские процедуры по существу не могут позволить обнаружить искажение остатков средств по счетам бухгалтерского учета или групп операций, которое может быть существенным по отдельности или в совокупности с искажением остатков средств по другим счетам бухгалтерского учета или группы однотипных операций.

Между риском необнаружения, с одной стороны, и совокупным уровнем неотъемлемого риска и риска средств контроля, с другой стороны существует обратная зависимость. Если неотъемлемый риск и риск средств контроля высоки, то необходимо, чтобы приемлемый риск необнаружения был низким, это позволит снизить аудиторский риск до приемлемо низкого уровня. Если же, неотъемлемый риск и риск средств контроля находятся на низком уровне, аудитор может принять в расчет более высокий риск необнаружения и снизить аудиторский риск до приемлемо низкого уровня.

Чем выше оценка неотъемлемого риска и риска средств контроля, тем больше аудиторских доказательств аудитору нужно получить в ходе процедур проверки по существу.

В таблице 3.4 представлено изменение риска необнаружения в зависимости от оценок неотъемлемого риска и риска средств контроля

Таблица 3.4 - Изменение риска необнаружения в зависимости от оценок неотъемлемого риска и риска средств контроля

|  |  |
| --- | --- |
| Аудиторская оценка неотъемлемого риска | Аудиторская оценка риска средств контроля  |
|  | Высокая  | Средняя  | Низкая  |
| Высокая  | самая низкая  | более низкая  | средняя  |
| Средняя  | более низкая  | средняя  | более высокая  |
| Низкая  | средняя  | более высокая  | самая высокая  |

В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" неотъемлемый (внутрихозяйственный) риск 75% (средний) и риск средств контроля 85% (высокий), следовательно риск необнаружения можно оценивать как более низкий, что позволяет снизить аудиторский риск до приемлемо низкого уровня.

Результаты процесса планирования оформляются в двух документах: план аудита и программа аудита расчётов с персоналом по оплате труда. В соответствии с данными, полученными в ходе планирования (стоимость и длительность проверки), составляется и заключается договор.

Общий план аудита нужно документально оформить. В зависимости от масштабов, специфики занятии аудируемого лица, трудности проверки и используемых аудитором конкретных методик форма и содержание общего плана могут меняться. Он должен сочетать описание предполагаемого объема и этапов аудиторской проверки, а также порядка их проведения.

Общий план аудита операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации может, сочетать такие виды работ как:

— аудит оформления первичных документов;

— аудит системы начислений заработной платы;

— аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы;

— аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета;

— аудит расчетов по начислению страховых взносов.

Основным этапом планирования аудита служит разработка программы проведения проверки, которая является главной для составления и одновременно развития общего плана аудита. В сущности, проведение аудита сводится к исполнению его программы по проверке надежности показателей каждого раздела бухгалтерской отчетности. В программе аудита указывается объем, приемы, аналитические процедуры проверки по существу и сроки их реализации.

Программой аудита является углубление общего плана аудита и представляется точным перечнем содержания аудиторских процедур, нужных для реализации плана на практики. Например: проверка системы бухгалтерского учета и СВК по отношению расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям, проверка тождественности данных отчетности и бухгалтерского учета, проверка наличия данных для исчисления заработной платы и соответствия документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда, проверка точности исчисления и выплаты отпускных, проверка верности исчисления и расчета заработной платы за период нахождения в командировке, проверка справедливости удержаний из заработной платы (кроме НДФЛ), проверка точности начисления пособий, проверка отображения в отчетности информации по расчетам с персоналом, бюджетом и внебюджетным фондам (по итогам годовой проверки) проверка справедливости выплаты заработной платы и ее депонирования, налог на доходы физических лиц (НДФЛ), страховые взносы в ФСС и ПФ РФ, проверка точности расчетов с работниками при увольнении.

Пример программы проведения аудита представлен в Приложении В

Общий план и программа проведения аудита подписываются руководителем аудиторской проверки и подлежат утверждению руководителем аудиторской организации.

3.2 Аудиторская проверка расчетов по оплате труда и страховым взносам

Главная цель аудиторской проверки расчетов по оплате труда и страховым взносам - достоверность информации, отраженной в бухгалтерской отчетности, а также определение соответствия используемой на предприятии методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетов с персоналом действующим в РФ в проверяемом периоде нормативным документам, для выявления ошибок или нарушений и уровню их воздействия на достоверность бухгалтерской отчетности [42, с. 265].

В ходе аудита расчетов по оплате труда и страховым взносам решаются такие задачи как:

 оценка эффективности существующей в организации системы расчетов с персоналом;

 оценка состояния в проверяемом периоде синтетического и аналитического учета операций по оплате труда и расчетов с персоналом организации;

 оценка полноты отражения совершенных операций в бухгалтерском учете;

 проверка соблюдения, связанным по операциям с расчетами по оплате труда, организацией налогового законодательства;

 проверка соблюдения, по социальному страхованию и обеспечению, организацией законодательства по расчетам с внебюджетными фондами.

Проверку достоверности обязательств по расчетам с персоналом по оплате труда устанавливают равенство учетных и отчетных данных по схеме:

. Баланс - соответствующая строка и графа

. Главная книга - сальдо счета 70 на начало и конец отчетного периода

. Регистр синтетического учета счета 70 - сальдо счета 70 на конец отчетного периода

. Сводка расчетно-платежных ведомостей - итог сумм к выплате

. Расчетно-платежные ведомости - итог сумм к выплате по всем ведомостям

. Лицевые счета - итог сумм к выплате по всем лицевым счетам

Если обнаружено несоответствие, то нужно определить причину расхождений. Оформив процедуру сверки рабочими документами и получив подтверждения о равенстве показателей отчетности и данных синтетического и аналитического учета, аудитор обязан начать проверку правильности исчисления заработной платы. Если обнаруживается несоответствие в рабочих документах, то нужно показать суммы отклонений, а также причины их появления. Далее проверяется наличие и надежность первичных документов, верность заполнения и соответствие требованиям нормативных документов.

Проверке подвергаются приказы, наряды на сдельную работу, путевые листы, табели учета рабочего времени, листки учета выработки, расчеты отпускных и других видов доплат, расчетные и расчетно-платежные ведомости, и др. Обращается также внимание на:

полноту и точность заполнения всех обязательных реквизитов;

наличие всех подписей должностных лиц, которые ответственны за учет рабочего времени и выполнение работ;

неоговоренные исправления и подчистки;

обязательно нужно определить, наличие случаев включения в табель учета рабочего времени вымышленных (подставных) лиц, приписок о невыполненных работах.

Расчетно-платежные и платежные ведомости разумно подвергнуть счетной проверке, что поможет найти вероятное завышение итоговых сумм в ведомостях при правильном подсчете итогов по отдельно взятым сотрудникам. Эти нарушения ведут не только к завышению расходов на оплату труда, но и присвоению денежных средств.

Процедуры проверки по существу расчетов по оплате труда можно провести сплошным (при небольшом штате работников) или выборочным способом. Размер выборки аудитор назначает отталкиваясь из программы проверки и конкретных условий. Все же разумно, чтобы в выборке были охвачены расчеты с работниками всех категорий, групп и подразделений с целью охвата всех видов оплат и удержаний.

Аудитору нужно выбрать личные дела и лицевые счета определенных работников и проверить соответствие информации о дате найма и переводах, условиях оплаты труда (ставка, оклад) и дополнительных выплатах. При этом ревизуются соблюдение штатной дисциплины и поставленных должностных окладов или условий контракта, обоснованность оплаты труда по трудовым соглашениям и по совместительству.

Нужно определить идентичность данных о количестве отработанного времени путем сличения данных табеля учета использования рабочего времени, расчетной ведомости и лицевого счета, при неполном рабочем месяце проверить точность арифметического подсчета начисленной заработной платы.

При сдельной оплате труда проверяется соответствие выполнения количественных и качественных показателей работы, а также верность применения норм и расценок. Следует обследовать, нет ли случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам.

Проверяя правильность и обоснованность начисления премий, аудитор соотносит информацию положения о премировании, приказов, расчетных ведомостей и лицевых счетов. Например, сотруднику начислена премия по результатам деятельности в отчетном периоде при отсутствии рабочих дней у него в этом отчетном периоде. Начисление премий должно быть санкционировано приказом руководителя, решением совета директоров и т.п. Если возникают подозрения в использовании заниженных норм выработки (систематически выплачиваются премии за перевыполнение норм в размерах, значительно превышающих основную заработную плату) можно воспользоваться услугами эксперта-специалиста, который засвидетельствовал бы или опроверг этот факт.

При проверке оплаты за время отпуска адресуется внимание на дату начала отпуска по приказу и табелю, справедливость определения расчетного периода и соответствие сумм заработной платы по месяцам расчетного периода в расчете отпускных и лицевом счете. Для получения аудиторами подтверждений могут быть собраны альтернативные расчеты отпускных по ряду сотрудников.

Точность исчисления доплат из - за отклонения от нормальных условий работы (за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в праздничные дни, за работу в тяжелых и вредных условиях) устанавливается проверкой соответствия данных расчета и табеля учета использования рабочего времени и определенных законодательством размеров доплат.

При ревизии исчисления пособий по временной нетрудоспособности аудитор следует Федеральному закону от 29.12.2006 №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Процедура проверки исчисления пособий по временной нетрудоспособности содержит проверку правильности:

расчета среднедневного заработка;

размера пособия (%) в зависимости от стажа работы;

ограничения максимального размера;

числа дней нетрудоспособности;

суммы начисленного пособия.

Обнаруженные несоответствия в начислении отображаются в рабочих документах аудитора.

После проверки правильность и обоснованность исчисления заработной платы, аудитор исследует удержания из оплаты труда, как правило, выборочно на основе тех же лицевых счетов, по которым обследовалось начисление оплаты труда. Нужно определить документальную обоснованность удержаний из заработной платы работников, законность и их санкционирование. Удержания могут совершаться по исполнительным документам (алименты, штрафы, возмещение материального ущерба); по поручениям-обязательствам за товары, купленные в кредит; по заявлению работника (перечисление квартплаты, за содержание ребенка в дошкольном учреждении, плата за обучение, профсоюзные взносы и т.п.); удержание выданных авансов по платежным ведомостям. Особенного внимания требует проверка верности удержания подоходного налога и взносов в Пенсионный фонд. Должно определить, не превышала ли сумма удержаний 50% месячного заработка.

Для определения законности предоставления льгот по подоходному налогу нужно убедиться в присутствии и точности оформления документов, которые подтверждают льготы.

После нужно убедится в точности установления совокупного дохода физических лиц, использования налоговых льгот и ставок подоходного налога в разрезе основных работников, совместителей, лиц, которые получают выплаты на основании договоров гражданско-правового характера.

При проверке совокупного дохода определяется всесторонность введения в совокупный доход физических лиц выплат социального характера, которые были произведены с помощью собственных средств предприятия (оплата питания, приобретение проездных билетов, обучение в высших учебных заведениях, выдача заемных средств на льготных условиях, вручение подарков к праздникам и юбилейным датам, оплата сверх норм командировочных расходов и расходов, не подтвержденных документами и т.п.). Обнаруженные отклонения по удержаниям с оплаты труда тоже должны быть отображены и обобщены в рабочих документах аудитора.

После проверки расчета заработной нужно определить точность обобщения и классификации расходов по оплате труда по счетам, центрам ответственности, объектам калькуляции.

При проверке обоснованности причисления оплаты труда на счета затрат (20, 23, 25, 26, 44) надлежит направить внимание, нет ли случаев отнесения сумм оплаты труда, связанного с заготовлением МПЗ и капитальных работ, на счета учета затрат. Это может быть определено методом прослеживания данных первичных документов (наряд на выполнение работ) в расчетных ведомостях и регистре по счету 70 "Расчеты по оплате труда".

Итоги проверки правильности отражения в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда оформляют рабочими документами

По обобщенным данным находится существенность влияния обнаруженных отклонений по оплате труда на показатели статей отчетности.

Далее проводится контроль точности исчисления платежей в государственные внебюджетные фонды социального страхования

В случае расхождений данных аудитор находит величину отклонений, устанавливая фонд и оборот (дебетовый или кредитовый). В последующем причины этих отклонений обязаны быть конкретизированы.

Аудит исчисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды социального страхования охватывает:

определение надежности облагаемой базы для начисления взносов по каждому фонду;

проверку точности использования тарифов страховых взносов в соответствующие фонды;

счетную проверку;

проверку источника начисления страховых взносов.

Схема контроля верности начисления платежей в государственные внебюджетные фонды социального страхования:

. Баланс (соответствующая строки и графа)

. Главная книга - сальдо 69/1 "Расчеты по социальному страхованию", 69/2 "Расчеты по пенсионному обеспечению", 69/3 "Расчеты по обязательному медицинскому страхованию"

. Регистры синтетического и аналитического учета по счетам 69/1,69/2,69/3-сальдо

. Расчетные ведомости по страховым взносам в фонды социального страхования и обеспечения - сумма остатков задолженности на конец отчетного периода по соответствующим фондам

Объект исчисления страховых взносов в эти фонды - это все виды выплат в денежной и (или) натуральной форме, которые начисляются в пользу работников по всем основаниям независимо от источников финансирования. Для проверки надежности облагаемой базы для исчисления страховых взносов нужно:

определить виды оплат труда и других выплат работникам, которые совершались в отчетном году;

сопоставить виды выплат, на которые фактически были начислены страховые взносы с видами выплат, на которые они должны начисляться или не начисляться в соответствии с перечнем выплат, на которые не начисляются страховые взносы в соответствующий фонд социального страхования;

установить величину недоплат (или переплат) страховых взносов по соответствующим фондам.

Особо тщательно следует обследовать разного рода выплаты, совершаемые работникам прямо из кассы без предварительного начисления (материальная помощь, премии).

После нужно установить справедливость отражения в учете, совершенных страховых взносов.

При этом должно обратится внимание, что исчисление страховых взносов отражается за счет источника финансирования произведенных выплат работникам.

Итоги проверки могут быть изображены в виде рабочего документа.

В конце аудитор устанавливает, как повлияют обнаруженные отклонения на достоверность показателей отчетности (на себестоимость и финансовый результат, на размер задолженности по социальному страхованию и обеспечению) с учетом уровня существенности [29, с. 198].

3.3 Типовые нарушения, выявленные в ходе проверки расчётов с персоналом по оплате труда

Завершающий этап аудита расчётов с персоналом по оплате труда включает анализ ошибок, которые выявили в ходе проверки, и рекомендации по устранению этих ошибок.

В учете расчетов по оплате труда часто встречаются такие типичные ошибки и нарушения как:

. Организация учета:

отсутствуют коллективный договор, трудовые договоры, контракты, правила внутреннего трудового распорядка;

отсутствует штатное расписание или оформлено с нарушением законодательства Российской Федерации;

не организован контроль за работой персонала или организован, но не действенно работает;

отсутствуют личные карточки по учету персонала;

не ведутся записи в трудовых книжках или заполняются с нарушением требований законодательства Российской Федерации;

отсутствуют приказы руководителя по приему, увольнению, перемещению персонала;

не утверждены положения об отделах, должностные инструкции;

отсутствуют положения об оплате, о премировании;

не утверждено собственником решение о применении прибыли на выплату премий, материальной помощи.

. Ведение учета:

не оформляются операции по учету труда и заработной платы первичными учетными документами;

данные по исчислению и удержанию заработной платы аналитического учета не отвечают оборотам и остаткам по синтетическому счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", Главной книге;

исчисленные, но не выплаченные суммы в положенный срок по заработной плате не депонированы и не списаны на счет 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" субсчет "Расчеты по депонированным суммам";

счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" не проинвентаризирован до составлением годовой бухгалтерской отчетности;

при выплате заработной платы, которая причитается за соответствующий период, работодатель не оповещает в письменной форме о ее составных частях, величине и причинах совершенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (основание - ст. 136 ТК РФ);

не соблюдается ограничение величины удержаний из заработной платы (основание - ст. 138 ТК РФ);

неправильно установлена численность персонала;

неверно установлена налоговая база по страховым взносам, налогу на доходы с физических лиц.

Ошибки, наиболее часто выявляемые аудиторами:

. Не соблюдается порядок ведения графика отпусков

Чаще всего компании забывают отразить фактически предоставленные отпуска, сведения о переносе отпусков и даже о некоторых сотрудниках, хотя согласно табелям учета рабочего времени они работают в компании с начала года. Также нередко сотрудников не знакомят под роспись с графиком отпусков (абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807664&Anchor=ZA00MMQ2NL>).

За эти нарушения компании грозит штраф в размере от 30 до 50 тыс. руб. или приостановление деятельности на срок до 90 дней, а ee должностным лицам - штраф от 1 до 5 тыс. руб. (ст. 5.27 КоАП РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807667&Anchor=ZA00M8U2N1>).

2. Неверно рассчитывается средний заработок

При расчете возмещения за неиспользованный отпуск, выплачиваемого при увольнении сотрудника, бухгалтеры зачастую неправильно определяют базу для исчисления среднего заработка. Эти ошибки могут привести к штрафам за нарушение законодательства о труде (размеры установлены ст. 5.27 КоАП РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807667&Anchor=ZA00M8U2N1>) и за неуплаченную сумму страховых взносов (до 40% неуплаченной суммы согласно статье 47 <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902167485&Anchor=ZA00MHK2NC> Федерального закона от 24.07.2009 №212-ФЗ). За каждый день просрочки уплаты взносов с организации будут взысканы и пени (ст. 122 НК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901714421&Anchor=ZA00MIK2NL>).

3. Отсутствует резерв на оплату отпусков

С 2011 года вступило в силу ПБУ 8/2010 <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902254364>, утвержденное приказом Минфина России от 13.12.2010 №167н <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902254364>. Согласно этому документу компании обязаны отражать в бухгалтерском учете и отчетности оценочные и условные обязательства и условные активы. Под критерий оценочных подпадают обязательства по оплате ежегодных очередных (накапливаемых) отпусков и по выплате годового вознаграждения (бонуса). Алгоритм расчета резерва по отпускам в ПБУ 8/2010 <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902254364> не расписан, поэтому организация сама разрабатывает его и отражает в бухгалтерской отчетности.

За не отражение на счетах и в отчетности резерва по отпускам предусмотрены штрафы: от 10 до 30 тыс. руб. для организаций (ст. 120 НК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901714421&Anchor=ZA00MEU2NG>) и от 2 до 3 тыс. руб. для должностных лиц (ст. 15.11 КоАП РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807667&Anchor=ZA00MQG2O7>).

4. Первичные документы оформлены с ошибками

Аудиторы, как правило, отмечают следующие нарушения:

 отсутствуют приказы о предоставлении отпусков, направлении в командировку, поощрении и т. д.;

 приказы оформлены неправильно или несвоевременно;

 в приказах нет обязательных реквизитов, например подписи сотрудника, свидетельствующей о его ознакомлении с приказом.

Если трудовая инспекция обнаружит такие факты, реальность ухода сотрудника в отпуск, пребывания его в командировке, получения им премии и т. д. она может поставить под сомнение. А организацию могут оштрафовать на сумму от 30 до 50 тыс. руб. либо приостановить ее работу на 90 дней. Ее должностным лицам грозит штраф от 1 до 5 тыс. руб. Но если ранее их уже наказывали за такое же нарушение, возможна дисквалификация на срок от года до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807667&Anchor=ZA00M8U2N1>).

5. В табеле учета рабочего времени допущены ошибки

Аудиторы констатируют, что в табелях дни командировки сотрудников, приходящиеся на выходные дни и праздники, нередко ошибочно отмечают буквенным кодом В, а не К (или 06) или РВ (или 03). В то же время работодатель должен работу в такой день оформлять подобающим образом, оплатить в повышенном размере и начислить на выплаты страховые взносы и НДФЛ (ст. 113 ТК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807664&Anchor=ZA00MC62N9>, подп. 6 п. 1 ст. 208 НК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901765862&Anchor=ZA00MFU2O8> и ст. 7 Закона №212-ФЗ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902167485&Anchor=ZA00M942ND>). Но если работнику предоставлен другой день отдыха, то оплачивать его не надо, а работа в выходной оплачивается в одинарном размере (ч. 3 ст. 153 ТК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807664&Anchor=ZA00RQG2PA>). При этом Положение <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902123264>, утвержденное постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 №749 <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=902123264>, не регламентирует, как обозначать в табеле учета рабочего времени командировку в выходной или праздничный день. А вот ответственность четко прописана: аналогично предыдущему нарушению. Бланк табель учета рабочего времени <http://www.zarplata-online.ru/art/81435>.

6. Не соблюдается порядок ведения кассовых операций

Нередко компания выплачивает зарплату, отпускные, больничные, командировочные сотрудникам из наличной выручки. Аудиторы фиксируют нарушения:

 в записках-расчетах не указаны номер и дата платежной ведомости или расходно-кассового ордера, по которым произведена выплата денежных сумм;

 выплаты производятся с задержкой в несколько дней;

 в платежных ведомостях нет подписи сотрудников, подтверждающие получение зарплаты, и сведения о депонировании;

 недостача денег в кассе.

Организация и должностные лица за несоблюдение порядка ведения кассовых операций могут быть оштрафованы (размеры штрафов установлены ст. 5.27 КоАП РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807667&Anchor=ZA00M8U2N1>). Сотруднику придется выплатить и проценты за задержку выплаты в размере 1/300 ставки рефинансирования за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ <http://www.zarplata-online.ru/edoc?modId=99&docId=901807664&Anchor=ZA00MEI2NN>). Более того, отсутствие подписей в ведомостях и неотражения факта депонирования зарплаты расценивается как недостача. А это грозит материально ответственным лицам уголовной ответственностью.

По итогам аудита составляют отчет, в котором обобщают результаты проверки расчетов по оплате труда положения <http://www.zarplata-online.ru/art/157031>, с подотчетными лицами, с внебюджетными фондами, а также по налогам и сборам.

Значительные недостатки, которые были выявлены по итогам проверки трудовых отношений и расчетов по оплате труда, обязаны быть отражены в рабочих документах аудитора и показаны руководителю аудируемого лица. Аудитору нужно оценить их воздействие на надёжность финансовой отчетности.

Заключение

Актуальность предпочтенной темы изучения приписывается подчиненностью заработной платы уровню жизни населения любой страны, Заработная плата, для большинства людей служит главным источником дохода, благодаря этому проблемы, которые связаны с заработной платой (ее размером, формой начисления и выплаты), выказываются одними из наиболее жизненных, как для работников, так и для работодателей.

Заработная плата в тесной связи с производительностью труда. Производительность труда - основной показатель результативности процесса труда, выступает в роли способности определенного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, касающаяся денежного вознаграждения, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Будучи важнейшим источником дохода работающих заработная плата служит формой награды за труд и видом материального стимулирования их труда. Она обращена на вознаграждение работников за осуществленную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Потому верная организация заработной платы прямо воздействует на темпы роста производительности труда, стимулирует рост квалификации работников. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, выявляет преобладающее воздействие на продуктивность. Предприятие не может сдержать рабочую силу, если оно не выплачивает награды по конкурентоспособным ставкам и не располагает шкалой оплаты, которая стимулирует людей к работе. Для того, чтобы снабдить постоянный рост производительности, руководству надлежит ясно соединить заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Система награды за труд должна быть построена таким образом, чтобы она регулировала перспективные рвения на снабжение производительности при недолгих отрицательных результатах. Особенно это касается к эшелону управления.

В первой главе дипломной работы Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда, широко освещены вопросы, связанные с теорией и основами учета труда. Рассматриваются теория концепции заработной платы, разработанные А. Смитом, Д. Рикардо и К. Марксом.

Изучены формы и системы оплаты труда, а также нормативно-правовое регулирование учета расчетов по оплате труда в РФ. Приведен порядок учета удержаний из заработной платы, учет расчетов по страховым взносам, процесс выдачи заработной платы.

Во второй главе дипломной работы Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" приводится организационно-экономическая характеристика ОАО сыродельный завод "Семикаракорский". Рассматривается организационно-управленческая структура Филиала, в том числе бухгалтерская служба. Бухгалтерский учёт на заводе производится в соответствии с требованиями Федерального Закона "О бухгалтерском учёте" №402-ФЗ, Положением по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в РФ, Положениями по бухгалтерскому учёту (ПБУ), Положения по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации", а также в соответствии с приказом директора Филиала по учётной политике. Рабочий план счетов Филиала содержит в себя все разделы стандартного плана счетов бухгалтерского учета. В ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" имеется "Положение о порядке и условиях установления выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера". Это положение внедрено в целях определения единственного подхода в порядке направления и выплаты стимулирующих доплат и надбавок, роста ответственности руководителя в части применения фонда оплаты труда. Соответственно этому положению, употребление стимулирующей роли доплат и надбавок следует в конечном итоге преследовать единственную цель - повышение результативности производства и как собирающих конечной цели - достижение значительного качества труда, полной экономии всех видов ресурсов, безукоризненной дисциплины труда, большого профессионализма и ответственности за итоговые результаты труда.

Всесторонность раскрытия различных видов начислений, удержаний, применяемых в организации, последовательность учёта налога на доходы физических лиц, а также процесс начисления и уплаты страховых взносов в ФСС и ПФ РФ, ФФОМС, с учётом конечных изменений в законодательстве.

В третьей главе дипломной работы Аудит расчетов с персоналом по оплате труда, анализируется методика проведения аудита расчетов по оплате труда, приводятся нормативные и законодательные документы, регулирующие аудиторскую деятельность в Российской Федерации.

Проведено ознакомление с системой внутреннего контроля, действующего на предприятии. На примере ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" определен уровень существенности.

Оценена система внутреннего контроля ОАО сыродельный завод "Семикаракорский", надежность системы бухгалтерского учета. Приведены тесты внутреннего контроля операций по оплате труда в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский". На основании расчетов, в ОАО сыродельный завод "Семикаракорский" неотъемлемый (внутрихозяйственный) риск 75% (средний) и риск средств контроля 85% (высокий), следовательно риск необнаружения можно оценивать как более низкий, что позволило бы снизить аудиторский риск до приемлемо низкого уровня.

По результатам третьей главы были намечены задачи аудита расчётов с персоналом по оплате труда, главные объекты и существенные источники аудиторских доказательств, а также нормативная база. Аудит должен быть спланирован так, чтобы получить определенную уверенность в том, что вероятные ошибки и нарушения, показывающие важнейшее влияние на бухгалтерскую отчетность, будут обнаружены. В это же время, отталкиваясь из разумности сроков проведения аудита и трудозатрат, аудит должен проводится выборочно и выборка определяется с учетом вероятности искажений для каждой статьи отчетности.

На основании исследованной темы дипломной работы и обнаруженных несовершенств можно сделать вытекающие предложения:

. Руководству завода можно посоветовать ввести форму оплаты труда, которая предусмотрит условные коэффициенты, соразмерные среднему заработку обусловленной категории сотрудников за прошлый период (месяц, квартал, год). Также возможно вводить системы организации оплаты труда с применением коэффициентов трудового участия, коэффициентов эффективности труда и другие, выступающие как оценка трудового вклада работника в результат работы и применяемые при разделении совместного заработка.

. В целях увеличения материального интереса работников предприятия в реализации целей производственного, технического, коммерческого, экономического и организационного характера, которые направлены на дальнейший рост эффективности работы всей организации и достижение нормализации финансово-экономического состояния можно внедрить систему премирования сотрудников, а собственно назначенный процент от прибыли. Такой вид премий можно начислять один раз в квартал, в год или каждый месяц, по желанию руководителя.

. Осуществлять анализ производительности и затрат труда и применения фонда оплаты труда с тем, чтобы вовремя находить те факторы, которые влияют на величину фонда оплаты труда.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (в ред. от 14.11.2013) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - №32.

2. Налоговый кодекс РФ (часть первая) (в ред. от 07.04.2012) // Собрание законодательства РФ. - 1998. - №31.

. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) (в ред. от 23.07.2013) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.10.2013) // Собрание законодательства РФ. - 2000. - №32.

. Трудовой Кодекс РФ (в ред. от 25.11.2013). // СПС "Консультант плюс".

. Федеральный закон РФ от 06.12.2011 №402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (в ред. от 02.11.2013). // СПС "Консультант плюс".

. Федеральный закон РФ от 30.12.08 г. 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" (в ред. от 23.07.2013) // СПС "Консультант плюс".

. Федеральный закон РФ от 24.07.2009 №212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (в ред. от 02.07.2013) // Собрание законодательства РФ от 27.07.2009. - №30.

. Федеральный закон РФ от 24.07.1998 №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 02.07.2013) // Собрание законодательства РФ от 03.08.1998. - №31.

. Федеральный закон РФ от 29.12.2006 №255-ФЗ (в ред. от 25.11.2013) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (в ред. от 25.11.2013) // СПС "Консультант плюс".

. Положение по ведению бухгалтерского учета. ПБУ 1/2008 - "Учетная политика организации". Утверждено Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. №106н, с изменениями от 18.12.2012 №164н.

. Приказ Минфина РФ от 02.07.10 (в ред. от 04.12.2012) №66н "О формах бухгалтерской отчетности организации". // СПС "Консультант плюс".

12. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению" // Экономика и жизнь. - 2000. - №46.

13. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 №34н "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (ред. от 24.12.2010) // Российская газета ("Ведомственное приложение") от 31.10.1998. - №208.

14. Андреев В.Д. Практикум по аудиту. - М.: Финансы и статистика, 2011.

15. Андросов А.М., Викулова Е.В. Бухгалтерский учет. - М.: Андросов, 2011.

. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет. - М.: Юнити-Дана, 2011

. Бабаева Ю.А. Бухгалтерский учет: - М.: ТК Велби, Из-во Проспект, 2011г.

. Бакаева А.С. Нормативная база бухгалтерского учета: Сборник официальных материалов / Предисловие и составление. - М.: Бухгалтерский учет, 2011.

. Безруких П.С., В.Б. Шашкевич и др. / Бухгалтерский учет: Под ред. П.С. Безруких. - М.: Бухгалтерский учет, 2011.

. Богатая И.Н. Бухгалтерский учет. - Ростов-на-Дону: "Феникс", 2011.

. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет. - Ростов-на-Дону: "Феникс", 2010.

. Данилевский Ю.А., Шапигузов С.М., Ремизов Н.А., Старовойтова Е.В. Аудит. - М.: ФБК-ПРЕСС, 2011.

. Донцова Л.В. Анализ финансовой отчетности. - М., 2011.

. Елисеева И.И. Виды аудиторских рисков / И.И. Елисеева // Бухгалтерский учет. - 2009. - №6.

. Зубова Е.В. Технология аудита. - М.: АК "Руфаудит", 2009. (Библиотечка Российской коллегии аудиторов).

. Калинин В.В. Составитель / Аудиторская деятельность: организационные основы, стандарты, особенности отраслевого аудита. - М.: ООО "ИКФ Омега-Л", 2011.

. Камедианова И.А. Бухгалтерский учет. - Спб.: Санкт-Петербург, 2011.

. Камедианова И.А. Бухгалтерский финансовый учет. - Спб.: Санкт-Петербург, 2011.

. Камышанов П.И. Практическое пособие по аудиту. - М.: Инфра-М, 2011.

. Камышанов П.И., Камышанов А.П. Бухгалтерский учет и аудит. - М.: Издательство Приор, 2011.

. Карпов В.В. Бухгалтерский учет и отчетность предприятий и организаций. Настольная книга бухгалтера. - М.: Экономика и Финансы, 2011.

. Керимова В.Э. Бухгалтерский финансовый учет. - М., 2011.

. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета: перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2011.

. Климова М.А. Бухгалтерский учет. - М., 2011.

. Козлова Е.П., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Бухучёт в организациях - М.: Финансы и статистика, 2011.

. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Бухгалтеский учет. - М.: Финансы и статистика, 2011.

. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. - М.: Инфра - М, 2011.

. Краснова Л.П., Шалашова Н.Т., Ярцева Н.М. Бухгалтерский учет. - М.: Юристъ, 2011.

. Лабынцев Н.Т. Аудит: теория и практика / Н.Т. Лабынцев, О.В. Ковалева. - М.: Приор, 2009.

. Лабынцева Н.Т. - Бухгалтерский учет: финансовый и управленческий. - М.: Финансы и статистика, 2011.

. Луговой В.А. Организация бухгалтерского учета и отчетность. - М.: АО "Инкосаудит", 2011.

. Нитецкий В.В. Справочник аудитора. Методология аудиторской проверки некоторых аспектов деятельности предприятия / В.В. Нитецкий, Н.Н. Кудрявцев. - М.: Дело, 2009.

. Подольский В.И., Г.Б. Поляк, А.А. Савин и др.; Под ред. проф. В.И. Подольского / Аудит. - М.: Юнити-Дана, 2011.

. Теория бухгалтерского учета: под ред. Е.А. Музеновского. - М.: Юрмат, 2010.

. Шинобыков В.Г. Бухгалтерский финансовый учет. - М., 2011.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)[Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)[Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |