СОДЕРЖАНИЕ

Введение 7
1 Теоретические основы учета и ревизии расчетов по оплате труда с персоналом 11
1.1 Экономическая сущность заработной платы, ее формы и виды 11
1.2 Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом и оплаты труда в бюджетном учреждении 17
1.3 Цели и задачи ревизии расчетов по оплате труда 26
2 Бухгалтерский учет и ревизия по оплате труда МОУ школа «Мир искусства» 32
2.1 Характеристика деятельности МОУ школа «Мир искусства» 32
2.2 Документальное оформление и учет расчетов по оплате труда МОУ школа «Мир искусства» 36
2.3 Ревизия расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства» 48
2.4 Совершенствование учета и ревизии расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства» 52
Заключение 61
Список использованных источников 65
Приложение А 69
Приложение Б 71
Приложение В 73
Приложение Г 75
Приложение Д 77

ВВЕДЕНИЕ

В настоящих условиях перехода к системе рыночных отношений в соответствии с видоизменениями в экономическом и общественном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков.

Заработная плата является основным источником дохода трудящихся. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда. В настоящее время понятие «заработная плата» охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством.

Размеры заработной платы должны быть в зависимости от фактического вклада каждого работника и от конечных результатов хозяйственной деятельности организации. Однако, к сожалению, на практике такая зависимость не всегда существует. Заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

В настоящее время данной теме уделяется огромное внимание в нормативно-правовых документах, законодательных и подзаконных актах, а также в экономической и бухгалтерской литературе. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на

организации, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы «Бюджетный учет и ревизия расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства» заключается в том, что учет расчетов с персоналом по оплате труда является очень важной составной частью бухгалтерского учета. Важно не только правильно отражать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Учет оплаты труда должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является практическая деятельность МОУ школа «Мир искусства» по итогам 2015-2016 г.г. Основным видом деятельности является образовательная деятельность. Предмет исследования учет и ревизия расчетов с персоналом по оплате труда.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование организации учета и ревизии труда и его оплаты и разработка рекомендаций к совершенствованию.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

- изучить теоретические и методологические основы учета с персоналом по оплате труда;
- изучить нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом и оплаты труда в бюджетном учреждении;
- рассмотреть цели и задачи ревизии расчетов по оплате труда;
- дать характеристику МОУ школа «Мир искусства» и провести анализ его деятельности;

- рассмотреть организацию бухгалтерского учета в МОУ школа «Мир искусства»;
- провести анализ учета и ревизии по оплате труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета и ревизии расчетов с персоналом по оплате труда.

Методической базой исследования для написания выпускной квалификационной работы послужили законодательные акты, нормативные документы, издания в области бухгалтерского учета, аудита и оценки хозяйственной деятельности, а также первичные учетные документы и регистры бухгалтерского учета, финансовая и статистическая отчетность анализируемого учреждения, а также труды известных российских ученых таких как: В.П. Астахова, Ю.А. Бабаева, Н.П. Кондракова, Н.П. Любушина, Г.В. Савицкой, С.М. Пястолова, К.А. Раицкого.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы применялись специальные методы исследования, приемы учета и анализа хозяйственной деятельности: наблюдения, сравнение и факторный анализ заработной платы.

Глава 1 «Теоретические основы учета и ревизии расчетов по оплате труда с персоналом»

В пункте 1.1 рассмотрены понятие, виды и формы оплаты труда. Изучено и раскрыто значение выбранной тематики для деятельности организации, разобраны формы и системы оплаты труда и иным операциям.

В пункте 1.2 рассмотрена нормативная база рассматриваемой темы работы. Изучена основная и дополнительная литература. В частности, Трудовой кодекс Российской Федерации по рассматриваемой тематике. Подробно разобрана методика, техника и этапы составления бухгалтерского учета расчетов оплаты труда и иных операций с персоналом.

В пункте 1.3 рассмотрены цели и задачи ревизии расчетов по оплате труда.

Глава 2 «Бухгалтерский учет и ревизия по оплате труда МОУ школа «Мир искусства»

В пункте 2.1 описана организация, на примере которой проводился анализ расчетов по оплате труда. Раскрыта организационно-экономическая характеристика объекта исследования.

В пункте 2.2 приводится пример бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом в организации в части посвященной выбранной тематики, взятой в качестве примера организации.

В пункте 2.3 указывается порядок учета и ревизия расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства».

В пункте 2.4 разрабатываются предложения по повышению эффективности деятельности организации и совершенствованию учета и контроля расчетов по оплате труда. Формируются предложения по совершенствованию учетной политики организации.

В заключении отражаются основные положения выпускной квалификационной работы и сформулированы общие выводы.

Выпускная квалификационная работа имеет практическую значимость которая заключается в том, что все выводы, предложения и рекомендации можно использовать в МОУ школа «Мир искусства» для усовершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

1 Теоретические основы учета и ревизии расчетов по оплате труда с персоналом

1.1 Экономическая сущность заработной платы, ее формы и виды

В настоящий период времени, в условиях рыночной экономики организации ищут новые модели заработной платы. Прежде чем сконструировать механизм заработной платы в новейших условиях, необходимо определить, что же такое оплата труда, поскольку многие экономисты и авторы упорно доказывают, что вместо понятия «зарплата» необходимо употреблять термин «трудовой доход».

По словам Н.П. Барышникова «Наиболее принципиальным является не искать новое в понятии, а наиболее обстоятельно обнаружить суть и характеристику экономической категории «зарплата» в трансформировавшихся условиях». Термин заработная плата как доля общественного продукта, разделяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рыночной структуре [19, с. 63].

Обнаруживается только следствие заработной платы, к тому же здесь не совсем определенно называется данный источник. Кроме всего прочего, заработная плата разделяется не только по количественым и качественным характеристикам труда, но и ее размеры зависят и от реального трудового вклада работника, от конечных итогов хозяйственной деятельности организации.

Термин заработной платы, как части совокупного общественного труда, национальной доходности, которые определяются на степени общественного труда, затушевывает связь оплаты труда с непосредственным источником ее организации, с общими итогами работы трудового коллектива.

Разбираемую категорию заработной платы можно обусловить следующим образом. Заработная плата представляет собой основную часть средств, которая направляется на потребление. Она представляет собой долю

доходности (чистая продукция), зависящую от конечных итогов работы персонала и распределяющуюся между сотрудниками в соответствии с количественными и качественными характеристиками потраченного труда, фактическим трудовым вкладом каждого работника и размером вложенной инвестиции.

Одним из существенных назначений деятельности бухгалтерии любой организации, как в Российской Федерации, так и за рубежом, является учет заработной платы сотрудников организации. Учет труда и оплаты труда по праву занимает одно из основных мест во всей системе учета в организации. Он призван снабдить оперативный контроль над количественными и качественными характеристиками трудовой деятельности работников, над употреблением средств, включаемых в фонд оплаты труда и выплат социального характера.

В трудах Н.П. Барышникова отмечается, «что заработная плата каждого работника должна быть в прямой зависимости от его персонального трудового вклада и качества трудовой деятельности». При всем этом запрещено ограничивать максимальный размер оплаты труда и определять заработную плату ниже минимального размера, установленного законодательством Российской Федерации. Также, доплату и надбавку, а также премию и прочие поощрительные выплаты необходимо начислять сверх разрешенного минимума [19, с. 102].

Функционирующее законодательство предоставляет организациям право автономно находить и назначать системы оплаты труда, наиболее разумные в технических условиях деятельности. Вид, формы и системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, систем премирования акцентируются в коллективном соглашении и других актах, издаваемых организацией.

Различают два вида оплаты труда: основная и дополнительная [21, с. 91].

К основной относят оплату труда, начисляемую работникам за отработанное количество времени, количественные и качественные характеристики реализованных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифные ставки, оклад, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная оплата труда представляет собой выплаты за неотработанный интервал времени, которые предусмотрены Трудовым кодексом. К подобным выплатам относят: оплату очередных отпусков, перерывы в работе кормящих матерей, льготное время подростков, выходные пособия при увольнении и т.д.

Главными формами оплаты труда являются повременная и сдельная. Повременная представляет собой форму заработной платы, при которой оплата труда работника зависит от реального отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от числа производимых работ. В зависимости от единицы учета отработанного интервала времени используются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Повременная форма заработной платы бывает двух видов - простая повременная и повременно-премиальная (рис. 1.1) [21, с. 122].

Сдельная форма заработной платы используется в том случае, когда можно учитывать количественные показатели итога труда и нормировать его способом определения норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме оплаты труда труд работников должен оплачиваться по сдельным расценкам в соответствии с числом произведенной продукции (осуществленной работы и оказанной услуги).

Сдельная форма заработной платы имеет несколько систем (рис. 1.2).

Расчет оплаты труда при сдельной форме реализовывается по документам о выработке (наряду на сдельную работу, в котором подтверждается норма выработки и фактически исполненная работа, распоряжения о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание).

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней.

При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются, утверждаются в каждой организации. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др.

Рисунок 1.1- Виды повременной формы оплаты труда

Сдельные расценки не могут зависеть от того, когда выполняется работа: в дневное время, ночное или сверхурочное.

Во многих крупных и средних организациях применяется тарифная система заработной платы - совокупность нормативов, с помощью которых происходит регулирование уровня оплаты труд разнообразных групп и категорий работников в зависимости от квалификации; сложности исполняемой работы; условия, характера и интенсивности трудовой деятельности.

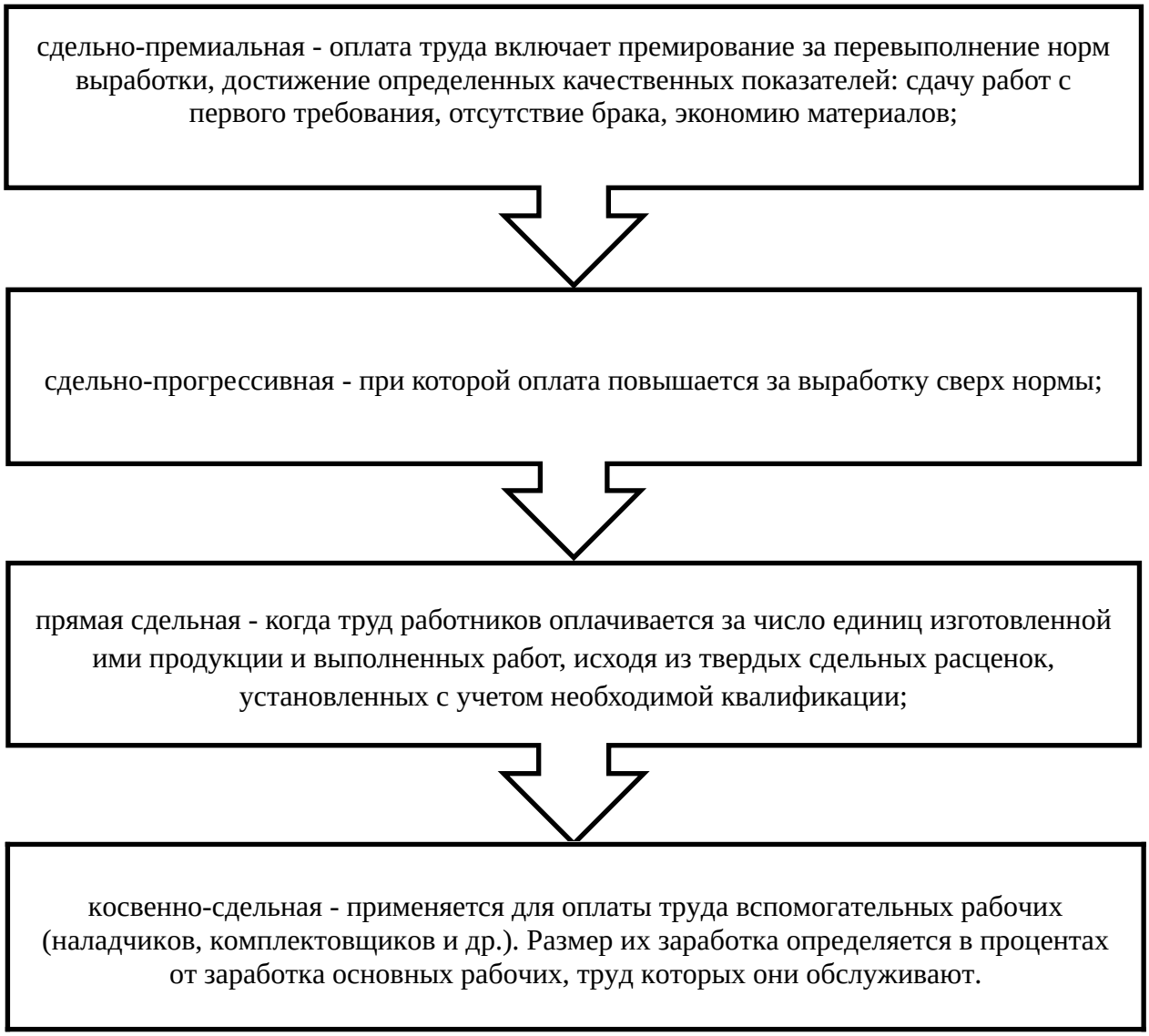

Рисунок 1.2 - Системы сдельной формы оплаты труда

Главными показателями тарифной системы должны быть: тарифные и квалификационные справочники, сетки, ставки, тарифные коэффициенты, надбавки и доплаты за деятельность с отклонением от обычных условий труда [16, с. 58].

Тарифно-квалификационный справочник должен содержать подробные показатели главных видов работ с указанием требований, которые предъявляются к квалификации исполнителя. Необходимая квалификация при исполнении той или другой работы обуславливаться разрядом. Размер заработной платы рабочего увеличивается по мере повышения разряда

производимой им работы. Наиболее высокий разряд отвечает работе повышенной сложности.

Тарифная сетка представляет собой таблицу с почасовыми или дневными тарифными ставками, которая начинается с первого, низшего разряда. В настоящий период времени в основном используются 6-разрядные тарифные сетки, объединенные в зависимости от условий работы. В каждой сетке предполагаются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка представляет собой размер платы за труд конкретной сложности, совершенный в единицу времени (час, день, месяц - данное зависит от определенного типа производимой работы, так как не всегда за час или день можно оценить ее итоговый результат).

Тарифную ставку всегда необходимо выражать в денежной форме, и ее размер повышается по мере повышения разряда. Разряд представляет собой показатель сложности производимой работы и степени квалификации рабочего. Соотношение между показателями тарифных ставок в зависимости от разряда производимой работы обуславливаться с помощью тарифного коэффициента, указывающего в тарифной сетке для любого разряда. Допустим, тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Размер тарифной месячной ставки первого разряда не должен быть ниже минимального размера заработной платы, предусмотренного законом.

Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент повышается и достигает своего наибольшего размера для самого высокого разряда, который предусмотрен тарифной сеткой. Тарифные коэффициенты от первого и до последнего разрядов называются диапазоном тарифной сетки.

Для оплаты труда директоров, административного персонала используются должностные оклады, устанавливаемые администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Для данных работников могут устанавливаться и другие виды заработных плат:

проценты от выручки, доля от полученной прибыли и система плавающих окладов, которая в настоящее время стала популярной.

Система плавающих окладов предполагает, что в конце каждого месяца при завершении работы и заработной плате каждого работника определяются новые должностные оклады на вытекающий месяц. Размеры оклада увеличиваются (или снижаются) за каждый процент роста (или понижения) выработки труда на обслуживаемом данным работником участке работы при условии исполнения задания по выпуску продукции. Данная система вызвана стимулировать ежемесячное увеличение производительности труда и стоящее его качество, так как при ухудшении данных показателей оклад на следующий месяц понижается.

Заработная плата руководителей государственных учреждений имеет свои особенности. В соответствии с Положением об условиях заработной платы руководителей государственных учреждений, оплата их труда определяется из должностного оклада и вознаграждения за итоги финансовой и хозяйственной деятельности учреждения. Должностной оклад определяется в зависимости от уровня тарифной ставки разряда рабочего главной профессии, установленной коллективным соглашением в данном учреждении.

Уровень должностного оклада в указанных пределах учреждается с учетом сложности управления учреждением, его технической оснащенности и объемов производства. Должностной оклад директоров государственных учреждений повышается одновременно с повышением тарифных ставок работников данного учреждения способом внесения модификаций в трудовой договор [16, с. 61].

1.2 Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом и оплаты труда в бюджетном учреждении

Основными законодательными документами, которые имеют в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция Российской

Федерации 2017 года, Трудовой кодекс Российской Федерации 2017 года, Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017), Налоговый кодекс Российской Федерации 2017 года (НК РФ редакция 2016-2017), Федеральный закон «О бухгалтерском учете» 2017 года (N 402-ФЗ редакция 2017), Бюджетная инструкция 174н и инструкция 157н.

Федеральный закон «О бухгалтерском учете» Российской Федерации № 402-ФЗ устанавливает единые требования к бухгалтерскому учету, к финансовой отчетности. Создает правовой механизм регулирования бухгалтерского учета. Распространяет свою силу на Центральный банк России, коммерческие и некоммерческие организации, индивидуальных предпринимателей, нотариусов, учредивших адвокатские кабинеты адвокатов, государственные органы, власть местного самоуправления, на управление государственных внебюджетных фондов и территориальных государственных внебюджетных фондов, находящиеся на территории нашего государства филиалы, представительства и т.п. структурные подразделения организаций, международные сообщества, их филиалы и представительства, располагающиеся на территории России.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, каждый имеет право на труд, который он непроизвольно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться личными способностями к труду, избирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Согласно статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами исполняется трудовым законодательством и прочими нормативно-правовыми актами, заключающими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом Российской Федерации; [2]
- прочими федеральными законами;
- указами Президента России;

- постановлениями Правительства России и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- конституциями (уставами), законами и прочими нормативно-правовыми актами субъектов России;

- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, заключающими нормы трудового права.

В последний период времени законодатель достаточно активно ухудшает трудовое законодательство. Вносится большое количество поправок не только в Трудовой кодекс Российской Федерации, но и в другие нормативные акты, которые связаны с областью трудовых отношений, в частности, с 1 января 2015 года. Существенно повышается ответственность за нарушение трудового законодательства.

С 1 января 2014 года вместо позднее проводимой аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, которая направлена на снабжение безопасности рабочих в процессе их труда. При этом обязанности по ее формированию и финансированию целиком поручаются работодателю [1]. Если не имеется исходного положения для проведения внеплановой оценки, то специальная оценка условий труда должна проводится не реже, чем один раз в пять лет.

Суть данной процедуры состоит в том, что сначала исполняется идентификация вредных и (или) тяжелых факторов производственной среды и трудового процесса, а затем необходимо проводить оценку степени их воздействия на работника. В итоге чего каждому рабочему месту присваивается один из четырех классов: оптимальный, допустимый, вредный или опасный.

Если рабочее место будет признано небезопасным, работнику должны устанавливаться гарантии и компенсации, в том числе ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Если же руководитель будет уклоняться от проведения данной оценки или нарушать порядок ее проведение, то с 1 января 2015 года его могут привлекать к

административной ответственности по части 2 статьи 5.27.1. КоАП Российской Федерации с возложением на него штрафа в размере до 80 (восьмидесяти) тысяч рублей.

С 1 января 2014 года модификациями в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации для всех руководителей введена новая обязанность - показывать в трудовом договоре с каждым работником условия труда на рабочем месте, а для работников, которые работают во вредных условиях труда, еще и прописывать гарантии и компенсации, которые полагаются за работу с вредными и (или) опасными условиями труда [2].

С 1 января 2015 года внесены вытекающие модификации в правовое регулирование труда научных работников, руководителей научных заведений: - фиксирован единый метод к назначению на должности научных сотрудников во всех научных организациях; - определен предельный возраст для замещения должностей руководителей (их заместителей) - 65 лет.

Есть вероятность продлить срок пребывания на указанных должностях до 70 лет; - трудовые соглашения на замещение должностей научных сотрудников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, установленный сторонами трудовых соглашений.

Трудовые договоры с руководителями (их заместителями), которые достигли 65 лет или достигнут данного возраста в ближайшие три года, сохраняют влияние до истечения определенных в них сроков, но не более чем до 1 января 2018 года.

С 1 января 2015 года работодатели могут получить сертификат на привлечение работников, который свидетельствует участие работодателя в региональной программе роста мобильности трудовых ресурсов и дает ему право на получение финансовой поддержки. Порядок получения данного сертификата обуславливается каждым субъектом Российской Федерации автономно.

В мае 2014 года в Трудовой кодекс Российской Федерации внедрена новая статья 56.1. о запрете заемного труда. Исходная норма входит в силу с

1 января 2016 года. Под заемным трудом предполагается труд, исполняемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем лица, который не является работодателем данного работника. Предусматривается также и новая глава в Трудовом кодексе Российской Федерации - гл. 53.1 «Особенности регулирования труда рабочих, которые направляются временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по соглашению о предоставлении труда работников (персонала)».

Также с 1 июля 2016 года наименьший размер заработной платы (МРОТ) повышается с 5 554 рублей до 5 965 рублей в месяц (Федеральный закон от 01.12.2014 г. N 408-ФЗ «О внесении видоизменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере заработной платы»).

Минимальный размер заработной платы применяется для регулирования заработной платы и определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности, родам и прочих целей обязательного социального страхования.

Одной из мер по совершенствованию условий труда рабочих и снижению степени производственного травматизма становится усиление ответственности работодателя за неисполнение трудового законодательства. Существенные модификации происходят в сфере административной ответственности. Так, в 2014 году в КоАП Российской Федерации была предусмотрена одна общая статья - статья 5.27., устанавливающая границы административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда.

С 2015 года в КоАП РФ внесены изменения в статью 5.27., которые конкретизируют ответственность за различные виды правонарушений, и внедрена новая статья - 5.27.1., устанавливающая меры ответственности за некоторые нарушения в сфере охраны труда [7].

Например, наибольший размер штрафов в прежней редакции статьи 5.27. КоАП РФ составлял:

- для руководящих лиц, а также лиц, реализовывающих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 1 тысячи до 5 тысяч рублей,

- для юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей, а в новой редакции статья 5.27. КоАП Российской Федерации наибольший размер штрафа вырос в несколько раз:

- для руководящих лиц размер штрафа составляет от 10 тысяч до 20 тысяч рублей,

- для лиц, реализовывающих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 30 тысяч до 40 тысяч рублей,

- для юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей.

Что относится к охране труда, то появилась абсолютно новая статья - 5.27.1. КоАП Российской Федерации, в которой объединяются размеры штрафов за административные правонарушения (рис.1.3).

В КоАП Российской Федерации, законодатель поднял срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства с двух месяцев до одного года. Такой длительный срок давности разрешит привлечь к административной ответственности в несколько раз значительнее работодателей, которые нарушают законодательство о труде. Необходимо отметить, что с 1 января 2014 года в Уголовном кодексе Российской Федерации претерпела модификации и статья 143 «Нарушение требований охраны труда», в итоге чего уголовная ответственность становится дифференцированной в независимости от того, погиб один человек или больше.

Если нарушение требований охраны труда влечет причинение тяжкого вреда здоровью рабочих, то предусматривается наказание в виде штрафа в удвоенном размере - до 400 тысяч рублей, а если приводит к смерти одного или нескольких лиц, то предусматривается наказание в виде лишения свободы до 5 лет.

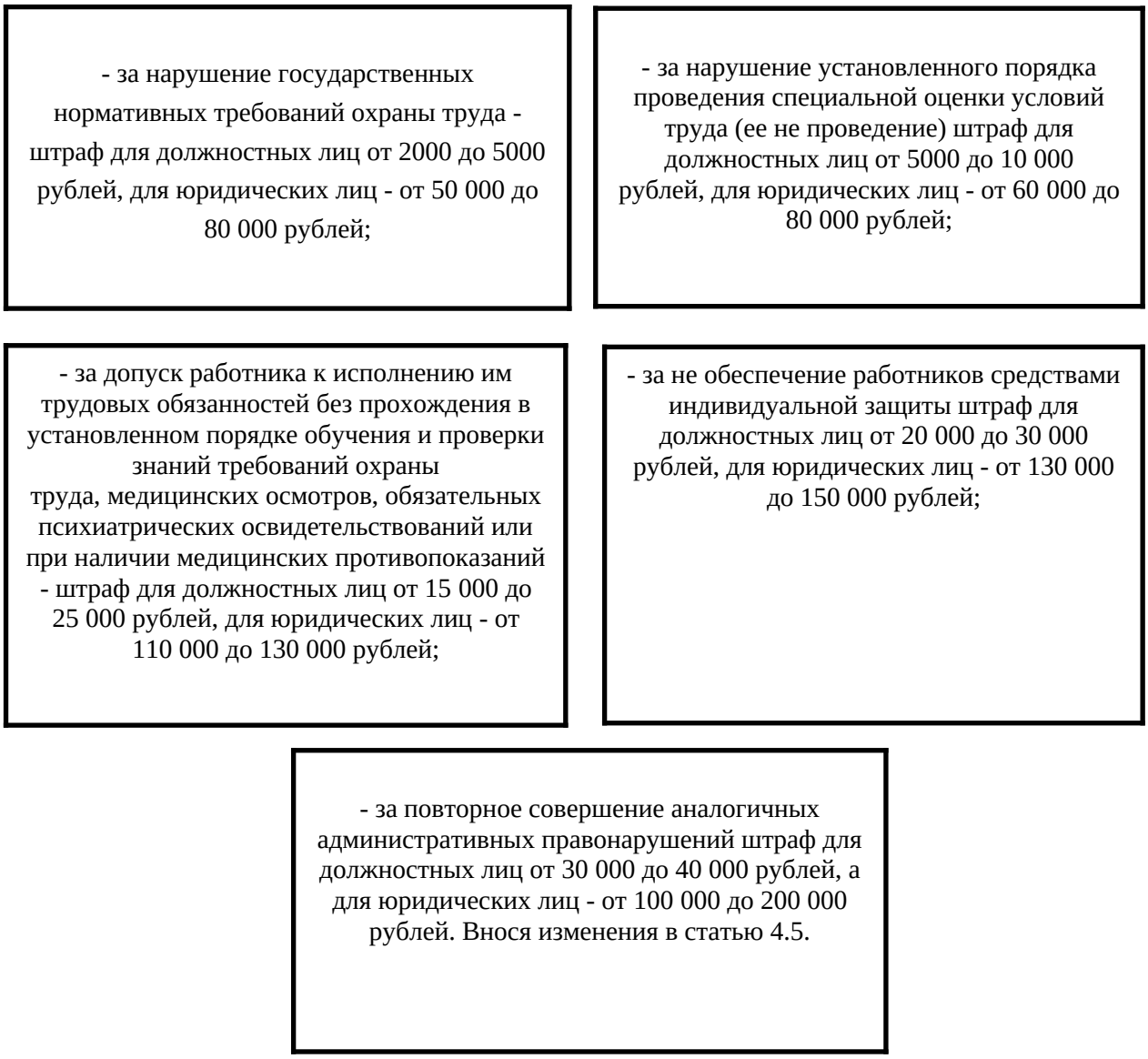

Рисунок 1.3 - Новая статья - 5.27.1. КоАП Российской Федерации, в которой объединяются размеры штрафов за административные правонарушения

Поэтому, как административная, так и уголовная ответственность работодателя существенно увеличились. И если раньше работодателю было элементарнее заплатить штраф, чем осуществлять все необходимые законом предписания, то в последних условиях работодателю заслуживает соблюдать трудовое законодательство, это сохранит его «кошелек» и обеспечит рабочих нормальными условиями труда.

Статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации в области особенных условий труда претерпела модификации лишь в изменении слов «компенсация за тяжелую работу и» на слова «гарантии и компенсации за»,

но работодатель и раньше должен был включать условия о «компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если рабочий принимается на работу в соотвественных условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте» (в редакции 2006 года).

Определимся на проблеме внедрения особой оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014 г.) «О особой оценке условий труда». Модификации трудового законодательства, в связи с принятием данного закона, вступили в силу с 1 января 2014 года. Главные модификации, внесенные Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении модификаций в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке труда» (рис. 1.4).

1) Статьей 3 Федерального закона № 421-ФЗ вносится изменение в ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», согласно которому при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не будут включаться работники, условия труда которых отнесены к вредным или опасным условиям труда.

2) Статьей 4 Федерального закона № 421-ФЗ внесено изменение в п. 2 ст. 6 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», согласно которому в общем части индивидуального лицевого счета застрахованного лица теперь будут указываться периоды работы, дающее право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в том числе периоды работы на вредном производстве, если класс условий труда на рабочем месте соответствовал вредному или опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.
Изменения вступили в силу с 01.01.2015 года.

3) Статьей 5 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в ст. 143 Уголовного кодекса РФ, согласно которым ужесточается уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда в сравнении с предыдущей редакцией Уголовного кодекса Российской Федерации.

Продолжение рисунка 1.4

4) Статьей 9 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Так, ст. 33.2 дополнена п. 2.1, которым установлены дополнительные тарифы страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии в зависимости от результатов специальной оценки условий труда. Величина тарифа страховых взносов зависит от установленного в результате специальной оценки условий труда класса условий труда, к которым относятся оптимальный, допустимый, вредный и опасный. Изменения вступили в силу с 01.01.2015.

5) Статьей 10 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». П. 3 ст. 27 изложен с учетом того, что в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются периоды работы на вредном производстве, если класс условий труда на рабочих местах по работам соответствовал вредному или опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.

6) Статьей 11 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, в том числе в Кодекс добавлена статья 5.27.1, согласно которой предусмотрена административная ответственность за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или отсутствие ее проведения. Изменения вступили силу с 01.01.2015 года.

7) Статья 12 Федерального закона № 421-ФЗ вносит значительные изменения в Трудовой кодекс РФ в связи с законодательством о специальной оценке условий труда. Изменения касаются реализации прав работниками, которые предоставлены им законодательством о специальной оценке условий труда, а также обязанностей работодателей по соблюдению законодательства о специальной оценке условий труда. Так, согласно новой редакции статьи 117 Трудового кодекса РФ, работникам установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере семи календарных дней (минимально), если условия труда работников на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и опасным условиям труда.

8) Статьей 13 Федерального закона № 421-ФЗ вносятся изменения в Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Статья 58.3 указанного Федерального закона дополнена частью 2.1, согласно которой установлены дополнительные тарифы страховых взносов в зависимости от класса условий труда, установленного при проведении специальной оценки условий труда.

Рисунок 1.4 - Федеральный закон «О специальной оценке труда»

В общем, по практике последних лет можно признать, что не все вопросы особой оценки рабочих мест ясны работодателям. Что относится тех рабочих мест, что имелись на момент принятия Федерального Закона «О особой оценке условий труда» и были аттестованы, в данном случае, нет никаких сомнений. Но, сложности имеются для организаций, которые уже после вступления в силу данного закона внедряют в штатное расписание новейшие должности, безусловно, которые имеют вредные и опасные показатели работы, и принимают рабочих из других организаций, где проводилась аттестация рабочих мест и работник четко знал, что он имеет право на компенсацию за вредные условия труда, дополнительный отпуск и досрочную пенсию.

Однако Федеральный закон «О особой оценке условий труда» ни как не связывает особую оценку условий труда с той аттестацией рабочих мест, что проводилась раньше.

Поэтому, иной раз складывается такая ситуация, когда работник на той же должности, но в другой организации, при проведении особой оценки условий труда может приобрести класс вредности ниже, чем у него был раньше, без модификации особых условий труда, что, несомненно, приводит к проблемам в общественной сфере и вынуждает работодателя устанавливать дополнительные льготы для рабочих методом внесения их в коллективный договор (контракт) либо локальные нормативные акты организации.

1.3 Цели и задачи ревизии расчетов по оплате труда

Целью ревизии расчетов по заработной плате является доказательство законности и точности начисления оплаты труда и удержаний, которые производятся из заработной платы работников организации, а также полноты и своевременности расчетов с работников по заработной плате.

Источниками информации являются (рис. 1.5).

Всем известно, что нынешние рыночные отношения увеличивают значение ревизии. Повышается актуальность внешней и внутренней

проверки с целью доказательства достоверности бухгалтерского учета, оценки системы внутреннего состояния организации.

Поэтому внутренние и внешние пользователи бухгалтерской отчетности интересуются достоверностью таких показателей, как оплата труда персонала, как особый участок аудиторского контроля.

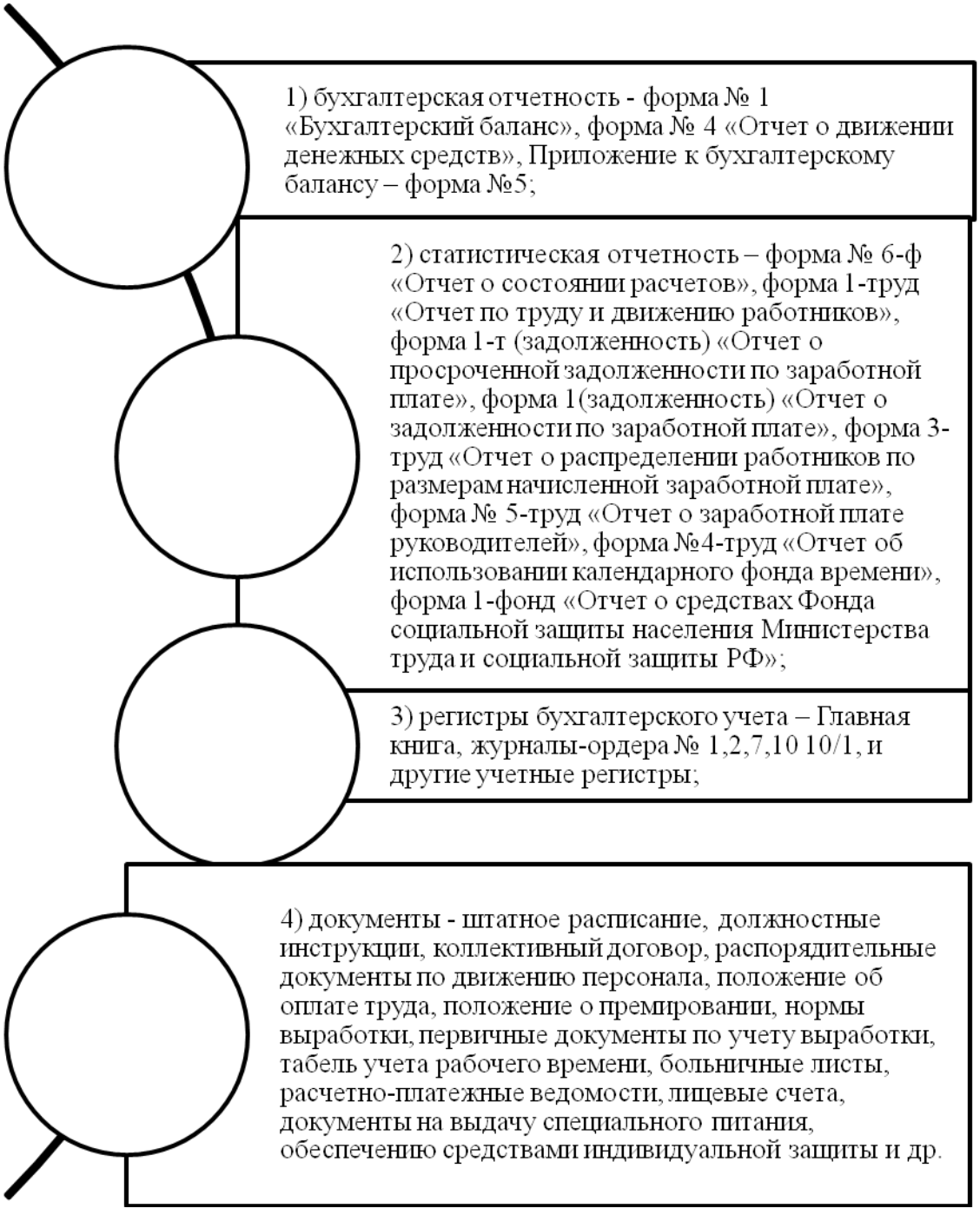

Рисунок 1.5 - Источники информации учета и ревизии расчетов по оплате труда

По мнению такого автора, как Н.Т. Белухи, содержание ревизии должно включать экспертную оценку финансовой и хозяйственной деятельности организации по данным бухгалтерского учета, отчетности, внутреннего контроля (рис. 1.6).

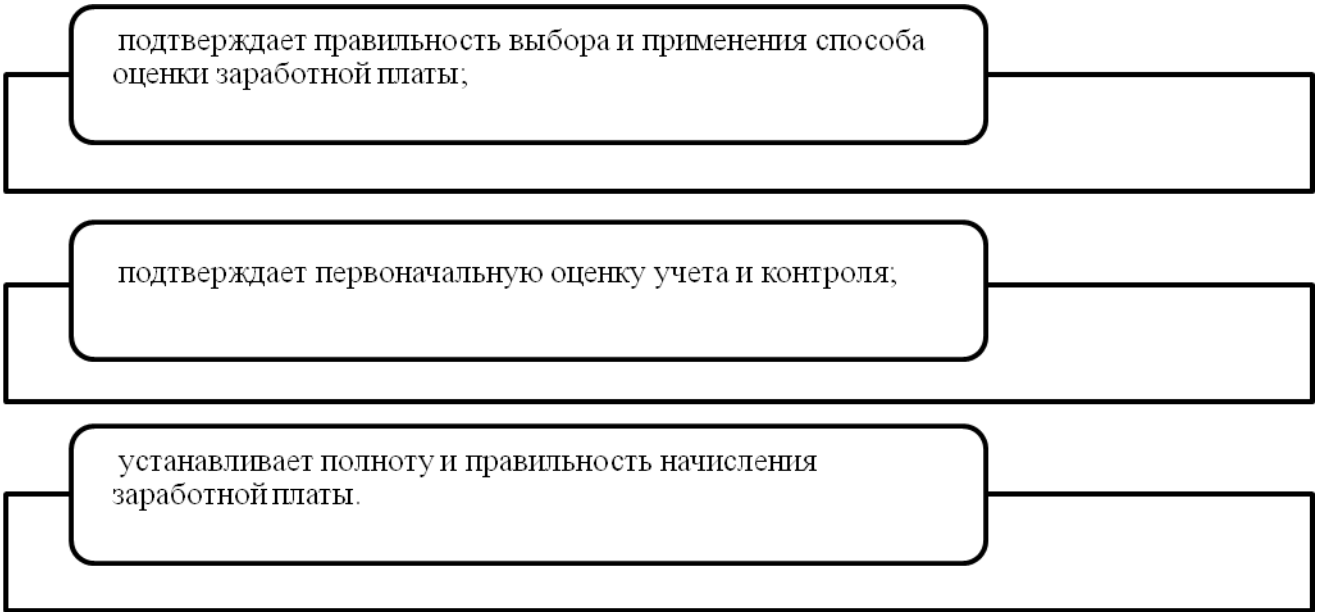

Рисунок 1.6 - Задачи ревизии учета заработной платы

Суть контроля заключается в том, что субъект управления реализовывает учет и проверку того, как объект управления осуществляет его установки. Главная цель данной функции в приостановлении отклонений деятельности субъекта управления от введенной социальной программы, а в случае выявления уклонений - в приведении управляемой системы в стабильное положение с помощью всех социальных регуляторов [8, с. 88].

Таким образом, аудит (ревизия) являются одним из составляющих финансового контроля. Методика и этапы аудита обосновывают правильность и точность проведения отчетности в организации. Аудит, по своему назначению, предопределяет риск банкротства организации, поэтому аудит имеет место быть. Важно рассмотреть методику аудита.

Для оценки показателей внутреннего контроля проверяемой организации, изучают:

- последовательность подписи ведомостей на оплату труда, выплат стимулирующего и общественного характера и пособий;
- перечень лиц, которые имеют право на социальные льготы, выплаты возмещающего характера, пособия;
- перечень лиц, которые снабжаются спецпитанием;
- состояние табельного учета в организации.

С целью оценки системы формирования бухгалтерского учета исследуется организационная структура организации, и ее учетная политика.

Исходя из цели проверки, можно выделить следующие задачи и назначения проверки (рис. 1.7).



Рисунок 1.7 - Задачи и назначения проверки

На первом этапе аудита учета оплаты труда аудитор должен выяснить, как оценивается в организации заработная плата [2, с. 41].

На втором этапе, при проверке аудитор рассматривает полноту начисления заработной платы, начисления выплат стимулирующего и общественного характера и пособий, аудитору нужно знать способ учета заработной платы.

Аудитор должен выяснить, как организован учет заработной платы.

На третьем этапе аудитор должен проанализировать данные отчетов и отчетов о начислении заработной платы.

На четвертом этапе аудитор проверяет правильность учета заработной платы, начисления выплат стимулирующего и общественного характера и пособий.

Заключительный же этап является завершающим, на данном этапе проверки аудитор фиксирует в документах аудиторское мнение по итогам проведенной проверки, оформляет отчет проверки и рекомендации. Все исходные документы аудитор передает лицу, руководящему проверкой, вместе с проаудированной рабочей документацией.

Таким образом, сделаем общий вывод по главе. В настоящий период времени, в условиях рыночной экономики организации ищут новые модели заработной платы. Термин заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые определяются по степени общества, затушевывает связь оплаты труда с непосредственным источником ее организации, с общими итогами работы трудового коллектива. Заработная плата представляет собой основную часть средств, которая направляется на потребление, представляющая собой долю доходности (чистая продукция), зависящую от конечных итогов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством потраченного труда, фактическим трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Основным законодательным документом, который имеет в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция Российской Федерации.

По исследованиям таких авторов, как С.А. Г о л о щ а п о вой и В.Н. Р а г у з о вой «Заработная плата каждого работника должна быть в прямой зависимости от его персонального трудового вклада и качества труда». При всем этом запрещено ограничивать максимальный размер оплаты труда и определять заработную плату ниже минимального размера, установленного законодательством Российской Федерации. Также, доплаты, надбавки, премии и прочие поощрительные выплаты, необходимо начислять сверх указанного минимума. Различаются два вида оплаты труда: основная и дополнительная. Главными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Целью ревизии расчетов по заработной плате является доказательство законности и точности начисления оплаты труда и удержаний, которые производятся из заработной платы работников организации, а также полноты и своевременности расчетов с работниками по заработной плате.

Суть контроля заключается в том, что субъект управления реализовывает учет и проверку того, как объект управления осуществляет его установки. Главная цель данной функции в приостановлении отклонений деятельности субъекта управления от введенной социальной программы, а в случае выявления уклонений - в приведении управляемой системы в стабильное положение с помощью всех социальных регуляторов.

Далее рассмотрим на примере МОУ школа «Мир искусства» бухгалтерский учет и ревизию расчетов по оплате труда с персоналом.

2 Бухгалтерский учет и ревизия по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства»

2.1 Характеристика деятельности МОУ школа «Мир искусства»

В рамках данной выпускной квалификационной работы анализу подлежит МОУ школа «Мир искусства», имеющее следующий юридический адрес: Россия, Забайкальский край, Карымский район, поселок Карымское, улица Верхняя, дом 74.

Деятельность МОУ школа «Мир искусства» является бюджетной, в качестве основной цели своей деятельности преследует дополнительное образование детей.

Если не детализировать градацию профессий, то в МОУ школа «Мир искусства» коллектив распределяется на три категории:

- работники, занятые непосредственно в сфере дополнительного образования, это преподаватели;
- работники, занятые во вспомогательных и обслуживающих школу, это вспомогательный персонал (уборщики, бухгалтерия и т.п.);
- работники, занятые управленческой деятельностью, это управленческий персонал (директор).

Эти три категории имеют разные возможности участия в процессе образования и разные возможности его совершенствования.

Рассмотрим именно функции главного бухгалтера.

- Проверять наличие и правильность оформления первичных документов.
- Проверять правильность заполнения входящей первичной документации, которая будет отражаться в бухгалтерском и налоговом учете.
- Контролировать полноту и правильность отражения хозяйственной деятельности клиента в бухгалтерском и налоговом учете на базе предоставленных документов.
- Формировать отчеты в фонды ФСС и ПФР.

- Формировать отчеты НДФЛ.
- Вводить информацию по начисленным налогам в компьютерную базу данных.
- Регламентные операции по закрытию месяца.
- Формировать бухгалтерскую отчетность.
- Консультировать персонал бухгалтерии по текущим вопросам.
- Распределять обязанности между персоналом бухгалтерии, контролировать работу работников бухгалтерии клиента.

Структурные и функциональные показатели организации деятельности учреждения призвана показать функциональные направленности деятельности (группы процессов, которые объединены по функциональному показателю).

Далее проанализируем технико-экономические показатели деятельности МОУ школа «Мир искусства», которые представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Показатели финансовых результатов деятельности МОУ школа «Мир искусства» за 2015-2016 г.г.

Показатели	Ед. изм.	Годы		Отклонение (+, -)	Темп роста, процентов
		2015	2016		
Основные фонды	тыс. рублей	2010	2560	550	127,4
Численность персонала	чел.	10	10	0	100,0
Среднемесячная заработная плата	тыс. рублей	25	25	0	100,0
Удержания в фонды заработной платы	тыс. руб.	7,5	7,5	1	100,0

Исходя из представленных расчетов в таблице 2.1, можно отметить, что в 2016 году основные фонды составили 2560 тыс. руб., что на 27,4 процента больше, чем в 2015 году, численность персонала не изменилась и составила 10 человек. Среднемесячная заработная плата также стоит на одном уровне и составляет 25000 рублей в месяц, удержания в фонды составляют 30 процентов, начисляется НДФЛ - 13 процентов, выплаты стимулирующего характера. Премии составляют 5 процентов от заработной платы.

Рассмотрим учет расчетов по оплате труда с персоналом в МОУ школа «Мир искусства». Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, разнообразного вида выплат определяются работникам локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Определенные размеры должностных окладов и увеличенной заработной платы определяются работодателем способом издания Приказа, Положения или трудовым соглашением.

Сверхурочная работа МОУ школа «Мир искусства» оплачивается за первые два часа работы не менее чем в 1,5 размере, а за следующие часы - не менее чем в 2-м размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо увеличенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени на отдых, (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Оформляются данные работы табелем учета рабочего времени и справкой-расчетом в бухгалтерии. Базой для расчета доплаты за работу в сверхурочное время, является табель учета рабочего времени.

Оплата труда за работу в праздничные дни производится таким образом (рис.2.1).

Оплата труда работникам, которые работают параллельно, производится по пропорционально-проработанному времени, в зависимости от производительности либо на других условиях, которые определены трудовым договором.

Согласно пункта 3 статьи 255 Налогового кодекса Российской Федерации к доначислениям стимулирующего характера учреждения относит такие выплаты:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за работу в праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;

- за совмещение профессий и должностей (по соглашению сторон трудового договора);
- за профессиональное мастерство;
- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам;
- за высокие профессиональные достижения;
- за расширение зон обслуживания.

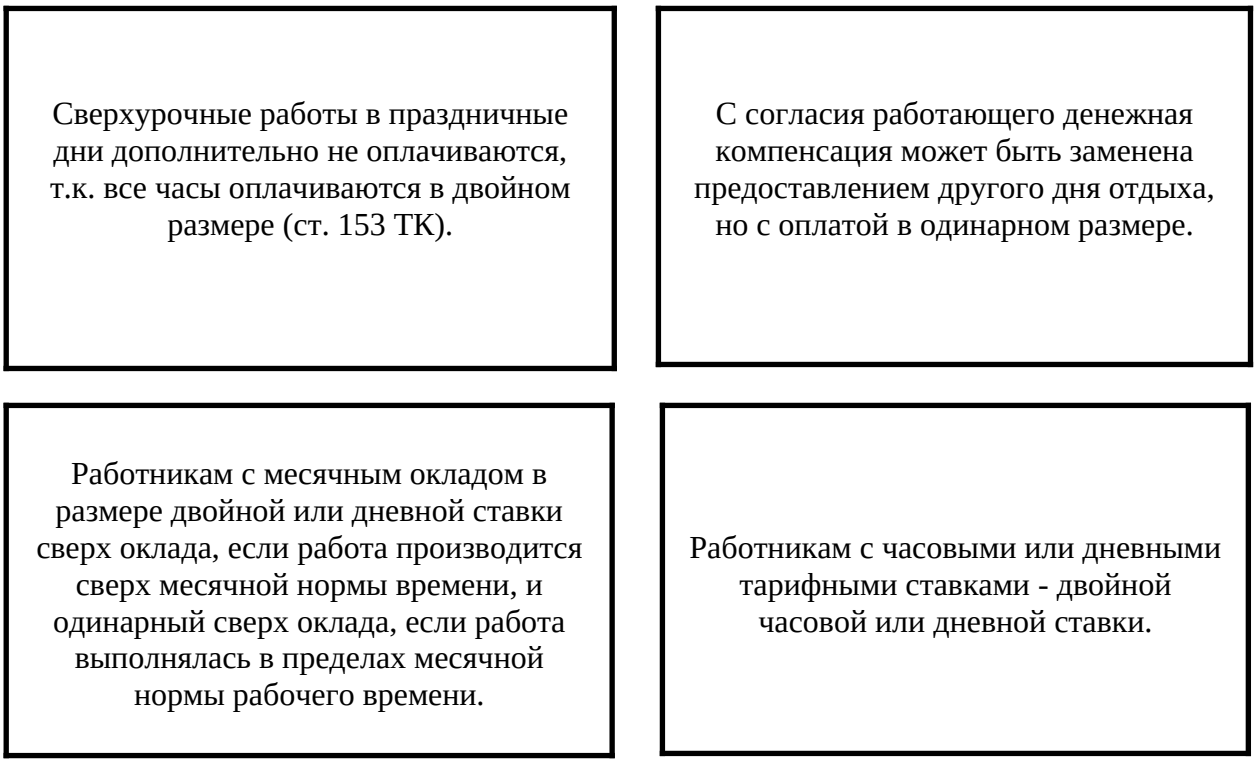

Рисунок 2.1 - Оплата труда за работу в праздничные дни

Система премирования работников МОУ школа «Мир искусства» согласно положения о премировании включает следующие виды премирования:

1) премирование работников за основные итоги деятельности;

2) специальным премированием называется исполнение работ, которые требуют повышенной ответственности; исполнение дополнительных или сверхнормативных работ без роста числа персонала; а также за исполнение работ, которые не входят в круг прямых обязанностей и исполнения социально-непривлекательных работ.

Система премирования предопределяет вероятность внесения модификаций и дополнений в функционирующее положения по всем видам премирования, приостановку или модификацию сроков действия отдельных положений о премировании, а также внедрение новых или отмену функционирующих положений в зависимости от их актуальности и финансового состояния данного учреждения.

Установление конкретному работнику доплаты или надбавки свидетельствует о достижении данным работником преимуществ по сравнению со средним достигнутым уровнем по МОУ школа «Мир искусства». На МОУ школа «Мир искусства» не допускается двойное стимулирование способом установления разнообразных видов доплат или надбавок за одно и тоже достижение.

Каждый год работникам МОУ школа «Мир искусства» предоставляются очередные отпуска (статья 114 ТК РФ). Первый отпуск по истечении шести месяцев работы. Последующие предоставляются по графику, утвержденному директором МОУ школа «Мир искусства». Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам длительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК).

2.2 Документальное оформление и учет расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства»

Основанием бухгалтеру для расчета заработной платы работникам служат трудовые договоры, приказы, а также документы о реальном применении рабочего времени (табеля учета использования рабочего времени, сдельные наряды и т.д.).

Унифицированные формы первичных учетных документов, служат для учета личного состава, начисления и выплат оплаты труда. Кроме всего прочего, каждое предприятие само может разрабатывать и утверждать самостоятельно такие формы первичных и учетных документов, которые ей нужны для ведения учета.

Унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты служат (рис. 2.2).

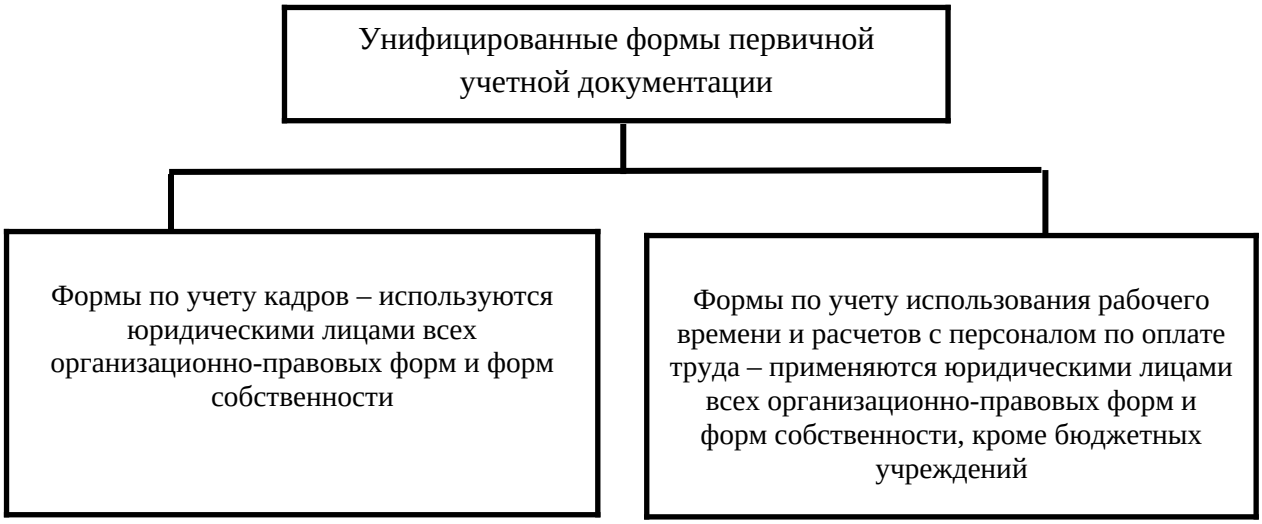

Рисунок 2.2 - Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и заработной платы

Структуру, штатный состав и штатную численность учреждения фиксируют в штатном расписании (форма № Т-3).

Изменения в штатное расписание вносят в соответствии с приказом руководителя учреждения или доверенным им лицом.

При поступлении на работу работник обязан написать заявление. В нем он указывает конкретную дату, с которой приступает к своим обязанностям, и свою должность. На базе заявления кадровый работник составляет приказ о приеме работника на работу по форме № Т-1. Если на работу принимаются нескольких работников, приказ составляют по форме № Т-1а. Приказ необходимо составлять в одном экземпляре. Печать на нем не ставится.

На основании данного приказа о приеме работника вносится соответственная запись в трудовую книжку. В том случае, если работник впервые приступает к работе, трудовую книжку и страховое свидетельство обязан оформить работодатель [20, с. 121].

После этого приказ должен подписаться руководителем, далее работник обязан ознакомиться с приказом и поставить подпись в нем, указав

дату. Соответственно Трудовому кодексу Российской Федерации с работником заключают трудовое соглашение. Его необходимо составлять в двух экземплярах: один отдают работнику, другой остается в учреждении.

После подписания приказа о приеме работника на работу и трудового соглашения заполняется личная карточка работника (форма № Т-2), а в бухгалтерии открывается лицевой счет (форма № Т-54) (см. приложение 1). Если произошли модификации о сведении работника, в его личную карточку вносят нужные данные. Данные исправления необходимо заверять подписью работника кадровой службы [21, с. 59].

Для отображения сведений о времени распределения каждых оплачиваемых отпусков работников учреждения на календарный год применяется график отпусков (форма № Т-7). График составляется в начале каждого года. В нем нужно указывать время предоставления ежегодного отпуска каждому работнику учреждения.

На основании графика отпусков кадровой службе необходимо оформить приказ о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6). В том случае, если отпуск предоставляется нескольким работникам, приказ составляется по форме № Т-6а. Если отпуск предоставлен в соответствии с графиком, нет необходимости требовать от работника заявления с просьбой о предоставлении отпуска. О времени начала отпуска работника необходимо известить не позднее чем за две недели до его начала [1, с.85].

Для контроля за соблюдением работником режима рабочего времени и начисления оплаты труда используют «Табель учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда» (форма № Т-12) (см. приложение 2). Данная форма используется в случае, если учет рабочего времени может вестись вручную. Если учет рабочего времени ведется с использованием средств вычислительной техники, используется табель учета использования рабочего времени по форме № Т-13.

Расчет и выплату оплаты труда отображают в расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49) (см. приложение 3) или в двух ведомостях: по

форме № Т-51 «Расчетная ведомость» отображают начисление оплаты труда, по форме № Т-53 «Платежная ведомость» - выплату.

При использовании формы № Т-49 другие расчетные и платежные документы не составляются. Какие ведомости использовать, бухгалтерия учреждения решает самостоятельно.

Основанием для выдачи премий должен быть приказ руководителя о поощрении работника (форма № Т-11 или № Т-11а). Поводом для издания приказа могут служить самые различные причины: перевыполнение плана и нормы производства, высокие результаты труда, качество выполняемых работ и т.д.

Если работник принял решение расторгнуть трудовое соглашение по собственной инициативе, то не менее чем за две недели до увольнения он должен написать заявление. В заявлении работник должен поставить дату, с которой он хочет уволиться, и причину увольнения.

На базе заявления кадровый работник оформляет приказ о прекращении действия трудового соглашения с работником (форма № Т-8). Если увольняются несколько работников, приказ оформляется по форме № Т-8а.

На основании приказа об увольнении бухгалтер обязан оформить записку-расчет при прекращении действия трудового соглашения с работником по форме № Т-61 (см. приложение 4), выдать работнику заработную плату за отработанное время и компенсировать неиспользованный отпуск. На основании приказа в трудовой книжке работнику делают запись о расторжении трудового соглашения, а также в личной карточке и в лицевом счете. Работнику необходимо ознакомиться с приказом и поставить на нем свою подпись.

В МОУ школа «Мир искусства» для начисления оплаты труда бухгалтер применяет следующие коды КОСГУ (рис.2.3).

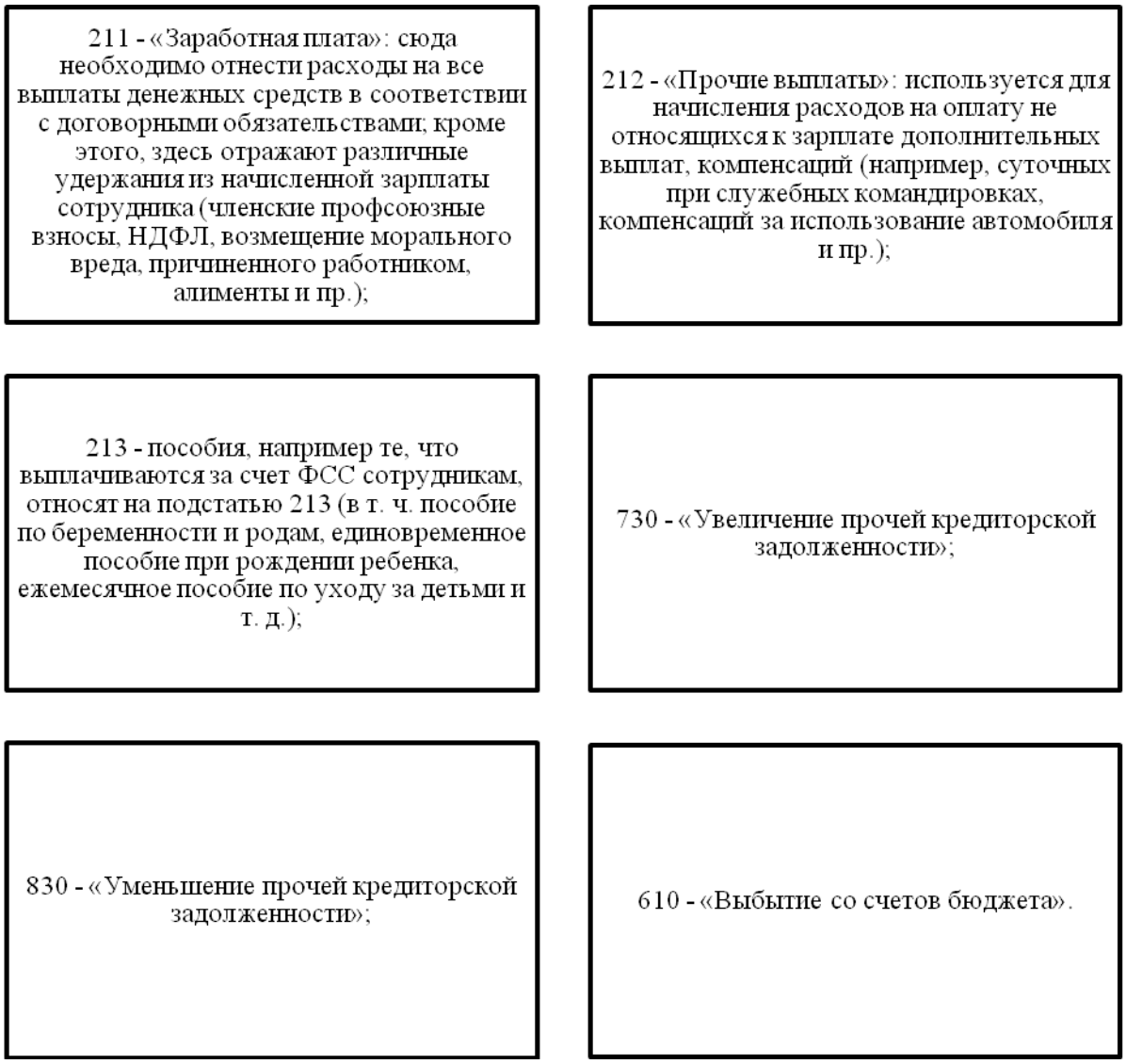

Рисунок 2.3 - Коды для начисления заработной платы в МОУ школа «Мир искусства»

На основании вышеперечисленной нормативной документации составим главные проводки по оплате труда в учете МОУ школа «Мир искусства» (таблица 2.2).

Каждый месяц в МОУ школа «Мир искусства» начисляются страховые взносы в ПФР, неизменные социальные взносы в ФСС и ФФОМС. Объектом налогообложения признаются выплаты и другие вознаграждения, которые перечисляют налогоплательщики данных взносов в пользу работников.

Таблица 2.2 - Корреспонденция счетов хозяйственных операций

Хозяйственные операции	Дт	Кт
Начислена зарплата, отпускные, премия. При этом затраты по заработной плате могут быть отнесены на несколько различных счетов бухгалтерского учета	0 401 20 211 «Расходы по зарплате»	0 302 11 730 «Увеличение кредиторской задолженности по зарплате»
Начислен НДФЛ	0 30211 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по зарплате»	0 30301 730 «Увеличение кредиторской задолженности по НДФЛ»
Отражено начисление по исполнительному листу	0 30211 830	0 304 03 730 «Увеличение кредиторской задолженности по расчетам по удержаниям из выплат по оплате труда»
Из кассы выплачена зарплата	0 30211 830	0 20134 610 «Денежные средства кассы бюджетного учреждения»
Заработная плата перечислена на банковские карточки	0 302 11 830	0 20111 610 «Выбытие денежных средств учреждения с лицевых счетов в органе казначейства»
Депонированы не выданные суммы	0 30211 830	0 30402 730 «Увеличение кредиторской задолженности перед депонентами»

Проводки по взносам организовываются таким образом (таблица 2.3).

Рассмотрим порядок расчета листа нетрудоспособности МОУ школа «Мир искусства». Пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой необходимо выплачивать:

- за первые 3 дня, за счет средств страхователя;
- за оставшийся период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Таблица 2.3 - Операции по начислению страховых взносов в ПФР

Хозяйственные операции	Дт	Кт
Начисления страховых взносов в ПФР	0 40120 213 «Расходы на начисления на выплаты по оплате труда»	0 303 10 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на ОПС»
		0 303 02 730 «Увеличение кредиторской задолженности по взносам на обязательное соцстрахование»
		0 303 06 730 «Увеличение кредиторской задолженности на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний»
		0 303 07 730 «Увеличение кредиторской задолженности на ОМС»
Выдана заработная плата раздатчику - подотчетному лицу из кассы	0 20811 560 «Расчеты с подотчетными лицами по зарплате»	0 20134 610 «Денежные средства в кассе учреждения»
Получена зарплата сотрудником от раздатчика	0 30211 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по зарплате»	0 20811 660 «Расчеты с подотчетными лицами по оплате труда»

По другим случаям временной нетрудоспособности (например, уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории) пособие должно выплачиваться за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ с первого дня нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности должно выплачиваться за календарные дни, то есть за весь период, на который выдан листок нетрудоспособности.

Но, и здесь существуют исключения, например, пособие по временной нетрудоспособности не назначается за период отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начислялась заработная плата.

Также, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в зависимости от страхового стажа работника (таблица 2.4).

Таблица 2.4 - Пособия по временной нетрудоспособности

Страховой стаж	Размер больничного
Менее 5 лет	60 процентов от оплаты труда
От 5 до 8 лет	80 процентов от оплаты труда
8 лет и более	100 процентов от оплаты труда

Для расчета средней оплаты труда работника берутся все выплаты, на которые начислялись страховые взносы в двух предшествующих календарных годах.

Пособие необходимо исчислять исходя из средней оплаты труда застрахованного лица, рассчитанного за 2 (два) календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе, за время работы у другого страхователя.

Средний дневной заработок для вычисления пособия по временной нетрудоспособности обуславливается методом деления суммы начисленного заработка в расчетном периоде на 730.

На пример в МОУ школа «Мир искусства» преподаватель Иванова А.Н. пребывала на больничном с 15 по 21 января 2016 года, 22 января она впервые вышла на работу после выздоровления. Таким образом, бухгалтер поднимает документы, подсчитывает заработную плату, которую Иванова А.Н. получила в предыдущем 2014 и 2015 годах, на основании сумм необходимо определить сделанные отчисления в государственные страховые фонды:

В 2014 году - составляют 143 271,60 рублей;

В 2015 году - составляют 143 271,60 рублей.

Теперь посмотрим на лимитные показатели, установленные чиновниками для этих подотчетных периодов. Предельные показатели - 624 000 рублей и 670 000 рублей - не превышены, а значит, оплата труда при дальнейшем подсчете больничных учитывает годовые заработные платы в полном объеме.

Страховой стаж Ивановой А.Н. насчитывает 8 лет 6 месяцев, это обозначает, что пособие по случаю временной нетрудоспособности насчитывается размером 100 процентов от фиксированного среднего заработка.

Вычисляем среднедневную оплату труда:

(143 271,60 рублей + 143 271,60 рублей) / 730 дней = 392,50 рубля.

Полученный показатель не превысил фиксированный максимум и в то же время больше минимума в 2016 году. Первые три дня работодатель должен оплачивать из собственных средств, в нашем случае с 15 по 17 января:

392,50 рубля * 3 дня = 1177,60 рубля.

Пособие за оставшиеся дни больничного:

392,50 рубля * 4 дня = 1570,00 рубля.

Данные денежные средства выплачиваются средствами ФСС РФ.

Таким образом, совокупная сумма пособия:

1177,60 рубля + 1570,00 рубля = 2747,60 рубля.

Далее рассмотрим учет удержаний и выплаты заработной платы.

Сумма оплаты труда, которая причитается к выдаче работнику, предполагает собой разницу между суммами заработной платы, начисленными по всем основаниям, и суммой удержания из оплаты. При этом, удержания из оплаты делятся на обязательные, производимые по инициативе работника, по заявлению работника.

Удержания из оплаты труда можно проводить исключительно в случаях, которые предусмотрены законодательством. Статьей 138 Трудового кодекса РФ, устанавливает ограничения на размер удержаний из оплаты труда:

- в обычных случаях - не более 20 процентов от суммы заработной платы;

- в особых предусмотренных законодательством случаях, а также при удержании из заработной платы работников по нескольким исполнительным документам - не более 50 процентов оплаты труда;

- при отбывании работниками исправительных работ, выплате алиментов на несовершеннолетних детей, компенсировании ущерба в итоге преступления - не более 70 процентов заработной платы.

Одним из объектов налогового обложения признается доход, полученный налоговым плательщиками за выполнение трудовых или других обязанностей.

Налоговая ставка определяется в размере 13 процентов за исключением других выплат, предусмотренных законодательством. Налоговая ставка определяется в размере 30 процентов в отношении всех доходов, которые получает физическое лицо, не являющееся налоговым резидентом Российской Федерации.

При вычислении налога на доходы физических лиц налоговому плательщику предоставляются такие налоговые вычеты: стандартный, социальный, имущественный, профессиональный.

Определим перечень стандартных вычетов, который определяется статьей 218 Налогового кодекса Российской Федерации (рис. 2.4).

Рассмотрим начисления налога на доходы физических лиц в МОУ школа «Мир искусства»: педагог Петрова А. Д. имеет право на стандартный налоговый вычет в сумме 1400,00 рублей на содержание одного ребенка в возрасте до 18 лет. Доход работника в месяц составляет 14000,00 рублей (таблица 2.5).

Таблица 2.5 - Расчет налога на доходы физических лиц

Месяц	Доход в месяц, руб.	Доход, который получен нарастающим итогом, руб.	Стандартный вычет на сотрудника, руб.	Стандартный вычет на детей руб.
Январь	14000	14000	0	1400
Февраль	14000	28000	0	1400
Март	14000	42000	0	1400
Апрель	14000	56000	0	1400.
Итого	56000	-	0	5600

Пункт 1 ст. 218 - вычет в размере 3000 рублей

Данная льгота положена определенным категориям физических лиц, их перечень приведен в первом пункте указанной статьи. Список достаточно обширен и лучше с ним ознакомиться непосредственно в Налоговом кодексе.
В числе этих лиц те, кто работал с радиацией, ядерным оружием, АЭС, кто получил облучение при аварии на Чернобыльской АЭС, производственном объединении «Маяк», те. Кто тем или иным образом были связаны с этими авариями - работники, местные жители, лица, устраняющие последствия аварии. Под это же вычет попадают инвалиды ВОВ, военнослужащие, получившие ранения при исполнении своих обязанностей.

Пункт 2 ст. 218. Список лиц, имеющих право на данную льготу также достаточно большой. Большей частью это участники ВОВ, Герои Советского Союза или РФ, награжденные орденом Славы. Сюда же относятся и инвалиды 1 и 2 групп, родственники военнослужащих, погибших при исполнении своих обязанностей, лица, участвующие в военных действиях, а также ряд категорий граждан, деятельность которых была связана с радиацией

Пункт 3 ст. 218. Стандартный вычет по НДФЛ на ребенка предоставляется работнику до тех пор, пока ребенок не достигнет совершеннолетия. Если ребенок после 18 лет продолжает учиться на очном отделении, то вычет будет предоставляться до тех пор, пока он не достигнет возраста 24 года или учеба не закончится. Размер вычета по НДФЛ на первого и второго ребенка составляется 1400 рублей на каждого, за каждого последующего - 3000 рублей. На ребенка-инвалида первой или второй группы положен вычет в размере 12 000 рублей (для родителей) или 6000 рублей (для усыновителей). Также в ряде случае возможно предоставление вычета на детей в двойном размере. Льгота предоставляется до тех пор, пока заработная плате не достигнет 280 000 рублей (суммарно с начала года). С 1 января 2016 года эта величина увеличивается до 350 000 рублей.

Рисунок 2.4 - Перечень стандартных вычетов из заработной платы

Таким образом, НДФЛ составил за данный период (56000,00 – 5600,00) * 13% = 6552,00 рублей.

Зачастую по исполнительным листам бухгалтер должен удерживать из оплаты труда работников алименты на несовершеннолетних детей.

Алименты должны выплачиваться до исполнения ребенку 18 лет. Но, если ребенок признан судом дееспособным раньше (но не ранее 16-летнего возраста), то выплата алиментов прерывается.

Также к удержаниям по инициативе работодателя относятся:

- удержания сумм на использованные, но неотработанные дни отпуска, в случае увольнения работника;
- удержания за причиненный работодателю материальный ущерб (если размер ущерба не превышает среднемесячного заработка рабочего, то удержание производится по распоряжению руководителя);
- удержания за допущенный работником брак;
- погашение израсходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- удержания за форменную одежду (если законодательством не предусмотрено ношение форменной или иной спецодежды).

На примере отобразим в учете МОУ школа «Мир искусства» начисления оплаты труда.

Оплата труда работника МОУ школа «Мир искусства» составляет 24 000,00 рублей. У работника нет детей, поэтому, у него отсутствует право на стандартный вычет.

Таблица 2.6 - Проводки по отображению операций, которые связаны с начислением и выплатой оплаты труда

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата работнику	0 401 20 211	0 302 11 730	24 000
Начислен НДФЛ	0 302 11 830	0 303 01 730	3 120 (24 000 × 13%)
Выдана заработная плата из кассы	0 302 11 830	0 201 34 610	20 880 (24 000 – 3120)
Начислены страховые взносы в ПФР - 22%	0 401 20 213	0 303 10 730	5 280 (24 000 × 22%)

Окончание таблицы 2.6

Начислены страховые взносы в ФСС - 2,9%	0 401 20 213	0 303 02 730	696 (24 000 × 2,9%)
Начислены взносы по страхованию от несчастных случаев - 0,2%	0 401 20 213	0 303 06 730	48 (24 000 × 0,2%)
Начислены страховые взносы в ФФОМС - 5,1%	0 401 20 213	0 303 07 730	1 224 (24 000 × 5,1%)

Таким образом, использование функционирующих инструкций для кодов КОСГУ является немаловажным для создания проводок по оплате труда. Правильное начисление оплаты труда на счетах бухгалтерского учета разрешит точно распределить движение государственных денежных средств по статьям затрат.

2.3 Ревизия расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства»

Главной целью ревизии учета оплаты труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства» является непредубежденная оценка полноты, достоверности и точности отображения в отчетности заработной платы за конкретный период, проверки соответствия, принятой в МОУ школа «Мир искусства» учетной политики, функционирующему законодательству.

Процедуру планирования ревизии делят на три этапа:

- предварительность планирования;
- отображение общего плана;
- разработка программы ревизии.

Рассмотрим ревизию проверки по заработной плате МОУ школа «Мир искусства» в таблице 2.7.

В МОУ школа «Мир искусства» была проведена ревизия - аудит операций по заработной плате и расчетам с работниками за 2015 год в

соответствии с условием и порядком, обусловленными заключенным договором № 145/5 от 21.12.15 года.

Талица 2.7 - Ревизия операций по заработной плате МОУ школа «Мир искусства»

Проверяемая организация	МОУ школа «Мир искусства»
Период аудита	с 01.01.2015 г. по 31.12.2015 г.
Планируемые виды работ	
1. аудит оформления первичных документов	
2. аудит системы начислений заработной платы	
3. аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы	
4.аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета	
5. аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды	

Программа аудита

Перечень аудиторских процедур	Проверяемые документы
1. Аудит оформления первичных документов	
1.1 Определение степени унификации первичных документов по учету персонала и рабочего времени	Приказы о приеме на работу увольнении, перемещении, табели учета использования рабочего времени, личные карточки, коллективный договор
1.2 Проверка правильности учета рабочего времени	Табели учета использования рабочего времени, график-календарь
1.3 Проверка правильности оформления расчетно-платежных документов	Расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости, платежные ведомости, расходные кассовые ордера
1.4 Проверка правильности учета депонированной заработанной платы	Книга учета депонированной заработанной платы, депонентские карточки, расходные кассовые ордера
2. Аудит системы начислений оплаты труда	
2.1 Проверка обоснованности начислений за особые условия труда: а) сверхурочные работы и работу в ночное время; б) работу в выходные и праздничные дни; в) выполнение работ с тяжелыми и вредными условиями труда;	Приказы руководителя, табели использования рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета (а, б) Табели учета рабочего времени, Перечень работ (постановление Минтруда России от 27.05.94 г. №41) Расчетно-платежные ведомости, личные карточки
2.2 Проверка правильности расчета среднего заработка для различных целей	Приказы руководителя, заявления работников, расчетно-платежные ведомости, личные карточки
2.3 Проверка правильности расчета пособий, выплачиваемых за счет средств ФСС РФ	Заявления работников на выплату пособий, листки нетрудоспособности, путевки на санаторно-курортное лечение, счета организаций, оказывающих услуги, расчетно-платежные ведомости, личные карточки

Окончание таблицы 2.7

2.4 Проверка правильности определения совокупного дохода для целей налогообложения физических лиц	Личные карточки, расчетно-платежные ведомости, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговую инспекцию
2.5 Проверка правильности образования и корректировки резервов: на предстоящую оплату отпусков работников; на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет; на выплату вознаграждений по итогам года	Журналы-ордера №5, 8 Смета расходов
3. Аудит обоснованности применения льгот и удержаний из заработной платы.	
3.1 Проверка правомерности применения вычетов и льгот для исчисления налога на доходы физических лиц	Личные карточки, расчетно-платежные ведомости, сведения о полученных доходах, подаваемые в налоговую инспекцию
3.2 Определение соответствия применяемых ставок налога на доходы физических лиц действующему законодательству	Личные карточки, расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговую инспекцию
3.3 Проверка правильности удержаний по исполнительным листам	Исполнительные листы, расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости
3.4 Проверка своевременности перечислений налога на доходы физических лиц в бюджет и представления в налоговую инспекцию сведений о полученных доходах работниками организации	Личная карточка, расчетно-платежная ведомость, расчетная ведомость, сведения и получении доходов
4. Аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета	
4.1 Проверка правильности отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета	Журналы-ордера №5, 8, главная книга, субсчет 180, лицевые счета,
4.2 Проверка обоснованности расходов организации по подготовке и переподготовке кадров, правильности отнесения таких выплат	Журналы-ордера №8, 5. Главная книга, приказы, первичные документы (договоры на обучение, акты о выполненных работах)
4.3 Проверка правильности исчисления страховых взносов во внебюджетные фонды и своевременность их перечисления по назначению	Разработанная таблица «Сводка начисленной заработной платы по составу и категориям работников, учета расчетов с работниками по страхованию и распределению заработной платы (с вкладным листом), отчетные декларации по расчетами с органами социального страхования и обеспечения

При планировании и проведении ревизии были проанализированы операции по заработной плате и расчетам с работниками в МОУ школа «Мир искусства». Ответственность за формирование и состояние внутреннего контроля должен нести исполнительный орган Комитет образования.

При анализе первичных документов значительных ошибок не обнаружилось. Ревизором были проконтролированы приказы о приеме на работу, об увольнениях, о замещениях, табеля учета рабочего времени, платежные ведомости, личные карточки и так далее.

Таблица 2.8 - Аудит оформления первичных документов

Дата проведения проверки	Объект проверки	Наименование проверяемого документа	Дата (период) Составление документа	Номер документа	Заключение аудитора об отсутствии нарушений или о характере выявленных нарушений
5.02.15	Документы по учету личного состава	Приказ о приеме на работу	06.03.02	56	Нарушений не выявлено
5.02.15	Документы по учету рабочего времени	Табель рабочего времени	30.04.02	4	Записи простым карандашом
5.02.15	Проверка расчетно-платежных документов	Расчетно-платежная ведомость	31.12.02	12	Незаполненные обязательные реквизиты

Таблица 2.9 - Нарушения, выявленные в итоге формальной ревизии первичных учетных документов

Виды нарушений, выявленных в документах	Наименование документа, по которому выявлено нарушение	Дата (период) составления документа	Номер документа
Незаполненные обязательные реквизиты	Расчетно-платежная ведомость	15.02.15	2
Подчистки, помарки	Табель учета рабочего времени	30.04.15	5
Отсутствие подписи лица, отвечающего за обработку документа	Приказ о замещении	24.03.15	63

На лицевом счете И.А. Королевой не указан номер и дата приказа на ежемесячную доплату 120,00 рублей, а также, что она должна производится. При анализе первичной документации бухгалтеру необходимо быть внимательнее и сразу вносить все сведения о работниках в лицевой счет. Бухгалтеру необходимо произвести доплату И.А. Королевой в следующем месяце.

При ревизии начисления оплаты труда были проанализированы табеля учета рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, личные карточки. Проконтролированы соответствие информации о времени найма и перевода, обстоятельствах оплаты труда и дополнительных выплатах. Оплата труда преподавательского коллектива рассчитывается согласно тарификации. Нагрузка и доплаты проводятся на базе приказов по школе, на директоров по УНО.

При ревизии расчета страховых взносов в государственные внебюджетные фонды социального страхования были проконтролированы все виды выплат заработной платы, которые проводились в 2015 году и на которые начислялись страховые взносы в соответственный фонд социального страхования.

2.4 Совершенствование учета и ревизии расчетов по оплате труда с персоналом МОУ школа «Мир искусства»

Представим новый метод усовершенствования способов мотивирования и стимулирования труда работников МОУ школа «Мир искусства» - совершенствование внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда, а точнее использование текущего контроля в процессе работы.

Целью предложенного контроля является:

- стимулирование работников к выполнению заданных показателей, повышению эффективности его работы;
- выполнение планов работником по измеряемым показателям;

- закрепление навыков регулярного планирования;
- привитие навыков самоконтроля;
- помощь в решении сложных вопросов, преодолении трудностей;
- выдача заработной платы по пластиковым картам.

При текущем контроле обратная связь используется в процессе работы, а при завершающем контроле, который действует в настоящее время в МОУ школа «Мир искусства» - после того, как работа выполнена. Поэтому проведение завершающего контроля не позволяет исправить допущенные недостатки, оно дает руководству учреждения информацию для планирования аналогичной деятельности в будущем, а также возможность оценить реальность поставленных планов, а текущий контроль позволит избежать ошибок изначально.

Контроль за работой исполнителей - одно из самых старых средств заставить их работать. В налаживании контроля за работниками многие организации видят средство повышения отдачи от них.

Многие руководители, сталкиваясь с такими серьезными проблемами, как прогулы, низкий уровень производительности, низкое качество работы и оказываемых услуг или высокий уровень брака, допускаемый работниками, склонны думать, что в работе их подчиненных проявляются нерадивость, нечестность, недостаточная квалификация, безответственность, которые не удалось выявить при приеме на работу.

Выход из такой ситуации они видят в установлении более жесткого контроля за работой персонала.

Однако о том, что такое контроль, разные руководители имеют разные представления. Одни считают, что в первую очередь нужно контролировать сам факт нахождения работников на рабочем месте в рабочее время. Другие полагают, что контроль - это, прежде всего борьба с воровством и растаскиванием имущества организации. Третьи под контролем понимают главным образом отслеживание того, в какой степени работники выполняют установленные в организации рабочие стандарты, нормы и правила.

Внутренний контроль учета расчетов с работниками осуществляется в МОУ школа «Мир искусства» на систематической основе и направлен на проверку:

- соблюдений требований функционирующего трудового и гражданского законодательства;
- правильности отображения в бухгалтерском учете операций, оборотов и сальдо по счетам учета расчетов с работниками;
- обоснованности организации отчетных показателей в бухгалтерско-финансовой и налоговой отчетности для параллельной проверки правильности ведения бухгалтерского и налогового учета, которые могут отличаться в зависимости от методологии учета.

Для совершенствования внутреннего контроля соблюдения требований действующего законодательства контролер обязан:

- изучать содержание соглашений, которыми оформляются отношения с персоналом;
- проверять оформление документооборота.

Необходимо проверять, все ли нужные сведения и обязательные условия включены в трудовое соглашение. Данные сведения и условия перечислены в частях 1 и 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации соответственно.

По результатам исследования выявили, что перечень наиболее важных характеристик для разных категорий работников не одинаков. К перечню наиболее важных характеристик работы управленцы МОУ школа «Мир искусства» отнесли такие как:

1. Высокая заработная плата.
2. Возможность профессионального роста.
3. Обеспеченность техникой для работы.
4. Многообразие работы.
5. Независимость в выполнении работ.

Таким образом, нужно отметить, что сопоставив такую важную характеристику работы для обеих категорий работников МОУ школа «Мир искусства» как заработная плата и степень их удовлетворенности данной стороной работы в настоящее время, можно сделать вывод, что степень удовлетворенности работников установленным окладом превышает 70 процентов. Но премия является для данных работников также частью заработной платы, удовлетворенность работников размером квартальной премии по итогам исследования оказалась очень низкой - средний процент которой составил 34,5 процентов.

По итогам исследования действующего метода мотивирования работников анализируемого учреждения можно выделить основные его недостатки, среди которых: низкий уровень удовлетворенности размером премии (ниже 35 процентов); при расчете размера премии не учитывается индивидуальный вклад труда работника; действующее мотивирование не имеет систему социальных льгот для работников.

По итогам проведенного исследования данной выпускной квалификационной работы, были выявлены недостатки действующего метода мотивирования МОУ школа «Мир искусства». Представим мероприятия по стимулированию труда работников (таблица 2.10).

Таблица 2.10 - Мероприятия по стимулированию труда работников

Мероприятии	Проблемы, которые нужно решить	Смета, тыс. руб.	Время
Мотивирование работников с применением социальных льгот и оценки	Разделить влияние индивида и группы (адекватная оценка действий работника, прямое влияние на оплату работника, индивидуальная ответственность за выполняемую работу); создать систему социальных льгот.	150	2 месяца
Мотивационный контроль	Стимулирование работников к выполнению заданных показателей, повышению эффективности его работы; выполнение планов работником по измеряемым показателям; закрепление навыков регулярного планирования; привитие навыков самоконтроля; помощь в решении сложных вопросов, преодолении трудностей.	123	2 месяца

Работниками бухгалтерии производится расчет причитающегося размера премии за отчетный период на основании предоставленных руководителями структурных подразделений справок о выполнении групповых и индивидуальных показателей в установленном порядке.

Работники бухгалтерии доводят информацию о фактическом размере премии (в том числе по показателям) непосредственному руководителю работника с целью дальнейшего его доведения работника учреждения в установленном порядке.

Так, итоговая система премирования работников складывается из двух составляющих: премии за качество выполнения стандарта (индивидуальная) 20 процентов и премии за эффективность выполнения показателей (групповая) приблизительно 40 процентов. В свою очередь, итоговая система премирования офисных работников складывается только из индивидуальной премии за качество выполнения стандартов.

Помимо прямого денежного вознаграждения (постоянной части заработной платы, включая доплаты и надбавки и переменной части заработной платы) существуют различные формы косвенных материальных компенсаций работникам, которые называются социальными льготами или социальным пакетом.

Количество и характер льгот предлагается установить в зависимости от заслуг работника: чем выше его должность и продолжительнее стаж работы, тем большим количеством разнообразных льгот он пользуется.

Внедрение социальных льгот в систему мотивирования и стимулирования труда работников учреждения разрешит привлечь и удержать высокопрофессиональный персонал, увеличить выработку, и создать благоприятное общественное мнение об учреждении.

Социальные льготы, представляя собой дополнительные блага, получаемые работниками от учреждения, повышают их благосостояние и качество трудовой жизни. Часть социальных льгот предоставляются в

законодательном порядке и обязательны для всех организаций (оплачиваемые основные и дополнительные отпуска, оплата временной нетрудоспособности, льготы молодым сотрудникам и женщинам и т.д.).

Рассмотрим результативность использование социальных льгот (таблица 2.11).

Используемые МОУ школа «Мир искусства» формы поощрения можно разделить на несколько групп.

Первая: ценные подарки - моральные поощрения (благодарности, почетные грамоты и т.п.), отгулы и дополнительные отпуска.

Вторая группа менее распространена: здесь и внесение имени работника в каналы истории учреждения.

Третья группа выглядит несколько экзотично - предлагают работникам участие в прибыли.

Спектр форм поощрения широк, так как зависит только от фантазии руководителя. Широк и разброс мнений работников об результативности их стимулирующего воздействия и затратности.

Таблица 2.11 - Результативность использования социальных льгот в МОУ школа «Мир искусства», 2016 год

Материальные льготы	Оценка результативности		Оценка затратности		Затруднились оценить
	Результативно	Нерезультативно	дорого	дешево	
Страхование	50	11	33	5	39
Ссуды	47	9	24	15	40
Обучение	41	7	22	5	50
Питание	37	8	18	14	53
Туристические путевки, отдых, оплата бензина и др.	37	12	25	0	50
Оплата проезда на общественном транспорте	36	11	12	20	52
Медицинское обслуживание	33	12	21	29	50
Оплата жилья	0	0	33	0	67

Сумма по строке каждого из факторов оценки (результативность и затратность) может быть менее 100, так как часть опрашиваемых не высказали своего суждения по данному поводу.

Если применить комплексную оценку по признаку «эффективно-дешево», то на первом месте, по оценкам экспертов, стоят медицинское обслуживание и выдача ссуд. На втором - оплата проезда. Далее, в порядке убывания, - страхование, питание, обучение и др. Обращает на себя внимание и то, что оценка результативности и затратности компенсационных пакетов вызвала затруднения у весьма значительной части опрашиваемых (от 39 до 67 процентов от числа использующих по различным их составляющим).

По данным таблицы эффективность мер морального поощрения, подкрепленных знаками внимания, очень высока. Отметим, что доля опрашиваемых, затруднившихся с оценкой иных форм поощрения работников гораздо ниже (от 17 до 33 процентов, практикующих ту или иную форму поощрения), чем попавших в это же положении при оценке компенсационного пакета (от 39 до 67 процентов).

В последний период времени все больше организаций отдают предпочтение такому современному методу выдачи оплаты труда работникам, как зарплатные карточные проекты. По исходным данным статистики, более 99 процентов всех пластиковых карт в государстве являются расчетными, и именно они применяются в зарплатных проектах.

Если банк предлагает организации оказать услугу по перечислению оплаты труда работников на карточные счета, необходимо обратить на этот факт внимание.

Выплата заработной платы на пластиковые карты представляет собой удобное современное средство расчетов с работниками по оплате труда, избавляющее организацию от ненужных хлопот, расходов и рисков.

Признание зарплатных карточных проектов вызвана тем, что они в настоящее время выгодны всем участникам: организации, ее работникам и

банку. Для организации привлекательности выдачи заработной платы по карточкам заключается в следующем (рисунок 2.5).

- отсутствие необходимости обеспечения безопасности получении, доставки и хранения наличных денег;

- сокращение объемов налично- денежного оборота;

- снижение затрат на получении и перевозку денежной наличности.

Рисунок 2.5 - Привлекательность банковских карточек

МОУ школа «Мир искусства» необходимо выплачивать комиссионные за выдачу наличных, оплачивать услуги по инкассации выданных денежных средств, нести затраты на содержание в штате кассира, охранников и т.д. Применение зарплатных карточек разрешает свести данные затраты к минимуму, а затраты на инкассацию денежной выручки из банка снизить полностью.

Таким образом, внедрение пластиковых карточек для заработной платы является весьма выгодным для данного учреждения.

Также МОУ школа «Мир искусства» стоит обратить внимание на ведение бухгалтерского учета. Изучив порядок ведения бухгалтерского учета, напрашивается вывод, что МОУ школа «Мир искусства» в общем, соблюдает правила и форму ведения бухгалтерского учета, следует учетной политике и нормативным актам. Все операции с оплатой труда работникам, производимые в учреждении, находят верное и полное отражение на счетах бухгалтерского учета, но имеют место и важнейшие недостатки, как учета в общем, так и по учету оплаты труда.

Недостатки МОУ школа «Мир искусства» учета приводят к его запутанности, формированию условий для хищений материальных ценностей и других злоупотреблений, росту затрат на содержание учетного персонала.

Учетный процесс в МОУ школа «Мир искусства» компьютеризирован. В частности, учет оплаты труда работников ведется с помощью специальной программы.

Также можно предположить для удобства расчетов налогообложения и НДФЛ, разработать в качестве печатного учетного регистра по оплате труда налоговую карточку по форме 1-НДФЛ [30]. Для исполнения данного задания нужно будет выделить одного человека из бухгалтерии. Данное задание может сделать естественно сам бухгалтер, рассчитывающий оплату труда, которому предоставляется весь необходимый объем данных.

Также для своевременного осуществления резерва на оплату отпусков можно ввести в качестве учетного регистра график отпусков. Поскольку целью формирования резерва на ожидающую оплату предусмотренных законодательством очередных и дополнительных отпусков работникам является размеренное включение затрат в издержки обращения и предупреждение резкого роста издержек во время массовых отпусков.

Таким образом, в целях мероприятий рекомендовали следующие: стимулирование работников к выполнению заданных показателей, повышению результативности их работы; исполнение планов работником по измеряемым характеристикам; закрепление навыков регулярного планирования; привитие навыков самоконтроля; содействие в решении трудных вопросов, преодолении трудностей; выдача заработной платы по пластиковым картам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование проблемы анализа бухгалтерского учета расчетов по оплате труда позволяет сделать следующие выводы.

В настоящий период времени, в условиях рыночной экономики организации ищут новые модели заработной платы. Термин заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые определяются по степени общества, затушевывает связь оплаты труда с непосредственным источником ее организации, с общими итогами работы трудового коллектива. Заработная плата представляет собой основную часть средств, которая направляется на потребление, представляющая собой долю доходности (чистая продукция), зависящую от конечных итогов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством потраченного труда, фактическим трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Основным законодательным документом, который имееет в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция Российской Федерации.

По исследованиям таких авторов, как С.А. Г о л о щ а п о вой и В.Н. Р а г у з о вой «Заработная плата каждого работника должна быть в прямой зависимости от его персонального трудового вклада и качества труда». При всем этом запрещено ограничивать максимальный размер оплаты труда и определять заработную плату ниже минимального размера, установленного законодательством Российской Федерации. Также, доплаты, надбавки, премии и прочие поощрительные выплаты необходимо начислять сверх указанного минимума. Различаются два вида оплаты труда: основная и дополнительная. Главными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Объектом исследования в работе стало МОУ школа «Мир искусства». В ходе работы были решены следующие задачи:

- рассмотрены теоретические аспекты учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда ;
- проведена ревизия учета оплаты труда;
- разработаны рекомендации и предложения по усовершенство ванию учета и ревизии (контроля) по оплате труда.

В ходе исследования сделаны следующие выводы, что в 2016 году основные фонды составили 2560 тыс. руб., что на 27,4 процента больше, чем в 2015 году, численность персонала не изменилась и составила 10 (десять) человек. Среднемесячная заработная плата также стоит на одном уровне и составляет 25000,00 рублей в месяц, удержания в фонды составляют 30 процентов, начисляется НДФЛ - 13 процентов, выплаты стимулирующего характера. Премии составляю 5 процентов от заработной платы.

Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, разнообразного вида выплат определяются работникам локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Определенные размеры должностных окладов и увеличенной заработной платы определяются работодателем способом издания Приказа, Положения или трудовым соглашением.

Сверхурочная работа МОУ школа «Мир искусства» оплачивается за первые два часа работы не менее чем в 1,5 размере, а за следующие часы - не менее чем в 2-м размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо увеличенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени на отдых, но не менее времени, которое отработано сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Оформляются данные работы табелем учета рабочего времени и справкой-расчетом в бухгалтерии. Базой для расчета доплаты за работу в сверхурочное время, является табель учета рабочего времени.

Каждый год работникам МОУ школа «Мир искусства» предоставляются очередные отпуска (статья 114 ТК РФ). Первый отпуск по истечении шести месяцев работы. Последующие предоставляются по

графику, утвержденному директором МОУ школа «Мир искусства». Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам длительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК).

Основанием бухгалтеру для расчета заработной платы работникам служат трудовые договора, приказы, а также документы о реальном применении рабочего времени (табеля учета использования рабочего времени, сдельные наряды и т.д.).

Для расчета средней оплаты труда работника берутся все выплаты, на которые начислялись страховые взносы в двух предшествующих календарных годах.

Сумма оплаты труда, которая причитается к выдаче работнику, предполагает собой разницу между суммами заработной платы, начисленными по всем основаниям, и суммой удержания из оплаты. При этом, удержания из оплаты делятся на обязательные, производимые по инициативе работодателя, производимые по заявлению работника.

Одним из объектов налогового обложения признается доход, полученный налоговым плательщиками за выполнение трудовых или других обязанностей.

Налоговая ставка определяется в размере 13 процентов за исключением других выплат, предусмотренных законодательством. Налоговая ставка определяется в размере 30 процентов в отношении всех доходов, которые получает физическое лицо, не являющееся налоговым резидентом Российской Федерации.

В МОУ школа «Мир искусства» была проведена ревизия. Главной целью ревизии учета оплаты труда МОУ школа «Мир искусства» является непредубежденная оценка полноты, достоверности и точности отображения в отчетности заработной платы за конкретный период, проверки соответствия, принятой в МОУ школа «Мир искусства» учетной политики, функционирующему законодательству.

Итоги ревизии показали, что при анализе первичных документов значительных ошибок не обнаружилось. На лицевом счете Королевой И.А. не указан номер и дата приказа на ежемесячную доплату 120,00 рублей, а также, что она должна производиться. При анализе первичной документации бухгалтеру необходимо быть внимательнее и сразу вносить все сведения о работниках в лицевой счет. Бухгалтеру необходимо произвести доплату И.А. Королевой в следующем месяце.

В целях мероприятий рекомендовали следующие: стимулирование работников к выполнению заданных показателей, повышению результативности их работы; исполнение планов работником по измеряемым характеристикам; закрепление навыков регулярного планирования; привитие навыков самоконтроля; содействие в решении трудных вопросов, преодолении трудностей; выдача заработной платы по пластиковым картам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. - М.: Кодекс, 2017.

2. Трудовой Кодекс РФ за 2017 год: офиц. текст. - М.: Кодекс, 2017.

3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017 г.).

4. Налоговый Кодекс РФ 2017 года (НК РФ редакция 2016-2017 г.).

5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» 2017 года (N 402-ФЗ редакция 2017 г.), Бюджетная инструкция 174н и инструкция 157н.

6. Конвенция ООН от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» [электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.un.org/ru/.

7. Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и учреждениях». // Конвенции и Рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956 г. Т. 1. - Женева: Международное бюро труда, 1991.

8. Конвенция Международной организации труда № 132 «О оплачиваемых отпусках» (пер

есмотренная в 1970 году) [электронный ресурс]. - Режим доступа: /2010/07/08/konvencia132-site-dok.html.

9. Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1994 г. № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» [электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.conventions.ru.

10. Конвенция МОТ № 111 (25 июня 1958 г.) относительно дискриминации в области труда и занятий, ратиф. 4 мая 1961 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

11. Конвенция МОТ № 150 (26 июня 1978 г.) о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация, ратиф. 11 апреля 1998 г. // СЗРФ. 2001. № 50. Ст. 4651.

12. Конвенция МОТ № 155 (3 июня 1981 г.) об безопасности и гигиене труда и производственной среде, ратиф. 11 апреля 1998 г. // СЗРФ. 2001. № 50. Ст. 4652.

13. Основы законодательства Российской Федерации о охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 г.). // Российские вести. 1993. № 174.

14. Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

15. Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности». // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

16. Алексеева Г.И. / Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. Учебное пособие; Юрайт-М., 2015. - 216 с.

17. Ахалкаци О.В. / Аудит учет арасчетов по оплате труда; - Л., 2012. - 108 с.

18. Барышников Н.П. / Бухгалтерский учет, отчетность и налогообложение: учебник - М.: Филин, 2011. - 452 с.

19. Вагин В.Н., Головина Е.Ю., Загорянская А.А. / Достоверный и правдоподобный вывод в интеллектуальных системах; - Л., 2011. - 236 с.

20. Ветлужских Елена / Мотивация и оплата труда; Альпина Паблишер - Москва, 2013. - 162 с.

21. Ветлужских Елена / Мотивация и оплата труда. Инструм

енты. Методики. Практика; АльпинаПаблишер-Москва, 2013. - 152 с.

22. ГейцИ.В./Новоевр айонномр егулированииоплатытруда; Делоисервис-Москва, 2015. - 224 с.

23. ГолощаповС.А., РагузовВ.Н./Оплататрудавпериодпроизводственногообучения; Государственноеиздательствоюридическойлитературы-Москва, 2010. - 275 с.

24. ГрянинаЕ.А., ХаритоновС.А./Настольнаякнигап ооплатетрудаиерасчетув«1С:Зарплатаиуправлениеперсоналом8» (редакция3.0); 1С-Паблишинг-Москва, 2014. - 555 с.

25. ДолининаТ.Н./Внутрифирменнаяполитикаоплатытруда. Экономическоеобоснование; ИздательствоГревцова-Москва, 2014. - 320 с.

26. ИльюховАлександр/Какплатилибольшевики. Политикасоветскойвластивсфереоплатытрудав1917-1941гг.; Российскаяполитическаяэнциклопедия-Москва, 2010. - 416 с.

27. Колмогоров А.Н. / Избранные труды; - Л., 2014. - 667 с.

28. Ковалев В.В. / Финансовый анализ. - М.: Финансы и статистика, 2012. - 348 с.

29. Конопляник Т.М., Морозова И.В. / Бюджетный учет оплаты труда; Бизнес-пресса-Москва, 2010. - 528 с.

30. Конопляник Т.М., Морозова И.В. / Оплата труда в бюджетных организациях; КноРус-Москва, 2014. - 428 с.

31. Оплата труда классных руководителей. Современная модель; Сфера - М., 2013. - 364 с.

32. Пуанкаре А. / Избранные труды. (Том 3); - Л., 2015. - 910 с.

33. Проскуряков А.М. / Бухгалтерский (финансовый) учет. - Вологда, АНЛЕН, 2013. - 246 с.

34. Рассел Джесси / Минимальный размер оплаты труда; Книгапо Требованию - Москва, 2012. - 104 с.

35. Рассел Джесси / Минимальный размер оплаты труда в России; Книгапо Требованию - Москва, 2013. - 200 с.

36. Федоров В.П. / Как сократить расходы на персонал. Струк

тура.Численность.Оплата труда;Феникс-М., 2014. - 126 с.

37. ФурманЯ.А.(ред.)/Комплексноозначныеигиперкомплексныесистемывзадачахобработкимногомерныхсигналов;-Л., 2011. - 250 с.

38. ХаритоновС.А./Настольнаякнигапооплатетрудаиерасчетувв«1С:Зарплатаиуправлениеперсоналом8»; 1С-Паблишинг-Москва, 2014. - 648 с.

39. ХаритоновС.А./Настольнаякнигапооплатетрудаиерасчетувпрограмме«1С:Зарплатаиуправлениеперсоналом8»; 1С-Паблишинг-Москва, 2012. - 632 с.

40. Харитонов,С.А./Настольнаякнигабухгалтерапоучетуиоплатетруда:Практическоепособие;-Л., 2010. - 566 с.

41. Харитонов,С.А./Настольнаякнигапооплатетрудаиерасчетувпрограмме«1С:ЗарплатаиУправлениеПерсоналом8»;-Л., 2010. - 558 с.

42. ХювененЭ.,СептяненИ./МирЛиспа.Том2.Методыисистемыпрограммирования;-Л., 2015. - 475 с.