Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»

Допускается к защите
Руководитель ООП

_____/М.Г. Родионов/

«11» июня 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ (БАКАЛАВРСКАЯ) РАБОТА

на тему: Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда в организации (на примере ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области)

Выполнила:
Галкина Галина Вадимовна
(Ф.И.О. студента)
38.03.01 Экономика, гр. ЭС2-216(2)
(направление, группа)
_____
(подпись студента)

Научный руководитель:
Доцент,к.э.н, Кольке Галина Ивановна
(ученая степень, звание, Ф.И.О. руководителя)
_____
(подпись руководителя)

Омск-2018

Утверждаю:
Руководитель ООП
_____/ М.Г. Родионов/
«20» февраля 2018 г.

Задание на выпускную квалификационную работу

Студент: Галкина Галина Вадимовна
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема работы (утверждена приказом по институту № 18 от «15» февраля 2018г.):
Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда в организации (на примере ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области)
(название темы)

2. Срок сдачи студентом законченной работы «11» июня 2018г.

3. Исходные данные к работе: материалы производственной практики, научные издания, периодическая литература, нормативно-правовые документы.
4. Содержание работы (перечень подлежащих разработке вопросов):
1) Теоретические аспекты расчетов по заработной плате в казенных учреждениях.
2) Организация и учет оплаты труда в ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области.
3) Аудит учета заработной платы в ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области
5. Рекомендуемая литература:

Дата выдачи задания «20» февраля 2018 г.

Научный руководитель Кольке Г.И./_____
(Ф.И.О., подпись)
Задание принял к исполнению «20» февраля 2018 г.
Подпись студента _____

АННОТАЦИЯ

Тема работы: Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

Объект исследования: ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области.

Предмет исследования: – способ учета расчетов по заработной плате в учреждении и процесс аудита расчетов оплаты труда.

Цель исследования: исследование учета и аудита оплаты труда в казенных учреждениях и разработка предложений по их совершенствованию.

Задачи:

1. изучить теоретические основы формирования заработной платы;
2. рассмотреть виды, формы и системы оплаты труда в учреждении;
3. описать виды удержаний из заработной платы работников;
4. описать учет расчетов по оплате труда работников;
5. предоставить краткую характеристику исследуемого учреждения;
6. дать общую характеристику аудиту расчетов по оплате труда в казенных учреждениях;
7. описать аудит соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда в ФКЛПУ ОБ-11;
8. сделать выводы и дать рекомендации по учету оплаты труда в учреждении.

Общий объем работы составляет 85 страниц (с приложениями). Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников (42 источника) и 11 приложений.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……..……...….5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАСЧЕТОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ …….……8
1.1. Формы, системы и виды оплаты труда в казенных учреждениях……8
1.2. Виды удержаний из заработной платы……..……...18
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА В ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ……28
2.1. Краткая характеристика ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области……28
2.2. Учет расчетов по оплате труда в учреждении…….35
ГЛАВА 3. АУДИТ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ……..…….…….44
3.1. Общая характеристика аудита расчетов по оплате труда…….....44
3.2. Аудит соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда в ФКЛПУ ОБ-11……..……...…….48
3.3. Рекомендации по учету оплаты труда в ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области……53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..……...56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ…….....59
ПРИЛОЖЕНИЯ…….....64

ВВЕДЕНИЕ

Одно из главных направлений работы бухгалтерии каждой организации это учет заработной платы работников. Данный раздел работы бухгалтерии наиболее трудоемкий и ответственный. Одной из главных причин, которые влияют на производительность труда, является оплата труда, именно по этой причине ее значение трудно переоценить.

Заработная плата - это жизненно значимая экономическая категория для подавляющей части жителей страны, благодаря этому организация зарплаты заслуженно занимает одно из главных мест в деятельности каждой организации.

В настоящее время в каждой организации важно понимать роль стимулирования работников. Система стимулирования обязана быть обращена на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, что особенно важно в учреждениях, которые задействованы в государственной сфере.

Казенные учреждения являются социально значимыми для страны, так как они выполняют огромное количество государственных услуг. Среди них много учреждений здравоохранения, образования, социальной защиты и др.

Государство - главный гарант выплаты зарплаты работникам государственной сферы. Для осуществления своих социальных функций, ему необходимо вовремя принимать меры по улучшению качества жизни населения, сохранению работников с высокой квалификацией в социальной сфере для снижения напряженности в обществе.

Актуальность темы состоит в том, что заработная плата представляет собой инструмент увеличения эффективности труда работников, и, соответственно, учреждения в общей сложности.

Информационным обеспечением и методической основой для написания выпускной квалификационной работы послужили труды Бовша Н.В., Керимова Н.В., Спесивцевой А.Л. и других авторов книг и статей газет и журналов. А также нормативные документы и законодательные акты Российской Федерации. Помимо этого в работе были использованы первичные документы,

регистры синтетического и аналитического учета по учету расчетов по оплате труда, устав и учетная политика ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области.

Целью данной бакалаврской работы является исследование учета и аудита оплаты труда в казенных учреждениях и разработка предложений по их совершенствованию.

В связи с поставленной целью, нужно будет решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы формирования заработной платы;
- рассмотреть виды, формы и системы оплаты труда в учреждении;
- описать виды удержаний из заработной платы работников;
- описать учет расчетов по оплате труда работников;
- предоставить краткую характеристику исследуемого учреждения;
- дать общую характеристику аудиту расчетов по оплате труда в казенных учреждениях;
- описать аудит соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда в ФКЛПУ ОБ-11;
- сделать выводы и дать рекомендации по учету оплаты труда в учреждении.

Объектом данной выпускной квалификационной работы является – Федеральное казенное лечебно профилактическое учреждение «Областная больница № 11 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Омской области».

Предметом исследования является – способ учета расчетов по заработной плате в учреждении и процесс аудита расчетов оплаты труда.

Для написания бакалаврской работы применялись следующие методы исследования: сравнение, анализ коэффициентов (относительных показателей) и документов.

Первая глава выпускной квалификационной работы – теоретическая. В ней описаны виды, формы и системы оплаты труда в казенных учреждениях. Дано описание видов удержаний из заработной платы работников.

Вторая глава – содержит анализ деятельности ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области: изучена деятельность приносящая доход учреждению, дан анализ экономического состояния учреждения, рассмотрен учет расчетов по оплате труда работников.

Третья глава – описывает аудит соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда, а также рекомендации по учету оплаты труда.

Количество использованных источников - 42, количество рисунков - 4, количество таблиц - 6, количество приложений - 11.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАСЧЕТОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1.1. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Определение заработной платы представлено в Трудовом Кодексе, а именно в ст. 129. В соответствии с данной статьей под зарплатой следует понимать вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера [24, с. 233].

Заработная плата работника представляется правовой категорией, которая характеризуется тем, что:

1. Является вознаграждением за труд.

2. Величина и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством.

3. Права и обязанности по выплате зарплаты возникают из факта заключения трудового договора [23, с. 200].

В систему главных государственных гарантий по оплате труда работников заключаются:

• величина МРОТ в Российской Федерации;

• величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;

• меры, обеспечивающие рост уровня реального содержания зарплаты;

• ограничение оплаты труда в натуральной форме;

• обеспечение получения работником зарплаты в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

• государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

• ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

• сроки и очередность выплаты зарплаты [27, с. 189]

Различают следующие виды зарплаты:

• Номинальная зарплата - сумма денег, которую получает рабочий за свой труд в течение определенного периода.

• Реальная зарплата показывает количество приобретаемых на нее товаров, услуг при сложившейся величине потребительских цен, тарифов [30, с. 112].

• Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - социальная норма оплаты труда, которая представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на один месяц [31, с. 69].

Зарплата сотрудника состоит из основной и дополнительной. К основной относится зарплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная зарплата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К подобным выплатам причисляют оплату очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов работы подростков, выходное пособие при увольнении и др. [19, с. 158-159].

Система оплаты труда - способ исчисления величины зарплаты, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно необходимого труда. Назначение системы в том, чтобы обеспечить принятие точных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты [29, с. 68].

Система оплаты труда – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости:

- от сложности выполняемой работы;

- условий труда (в т.ч. отклоняющихся от нормальных);

- природно-климатических условий, в которых выполняется работа;

- интенсивности труда (совмещение профессий и т.п.);

- характера труда [36].

Различают следующие разновидности систем оплаты труда: бестарифную, тарифную, систему плавающих окладов и др. В казенных учреждениях применяется тарифная система оплаты труда, поэтому рассмотрим ее подробнее.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых ими работ. Она состоит из следующих основных элементов: тарифно-квалификационных справочников, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного и стимулирующего характера.

Важнейшими нормативными актами в области тарификации является Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД).

ЕТКС служит для определения разрядов работ и рабочих. С помощью ЕТКС решается наиболее трудная задача сопоставления (соизмерения) разнообразных видов работ по степени их сложности, а следовательно, и по уровню их квалификации. На основе действующего ЕТКС комиссия проводит тарификацию рабочих, т.е. присвоение им в зависимости от уровня профессиональных знаний и трудовых навыков определенного разряда. [25, с. 150].

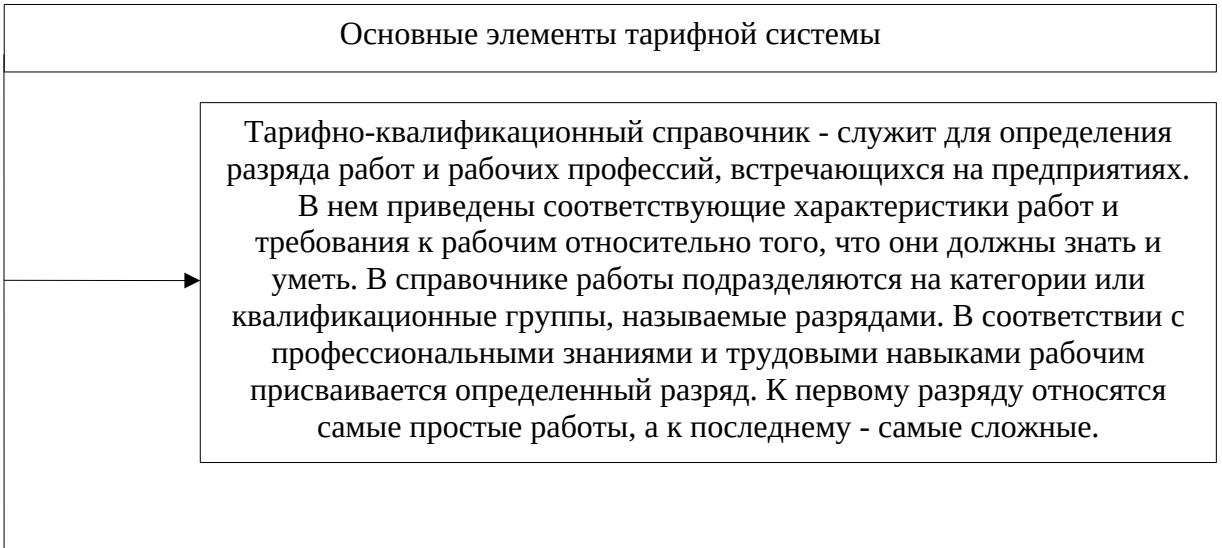
Квалификационные справочники по-прежнему в ходу, но вместо тарифного разряда сейчас используются категории «профессиональные квалификационные группы» и «квалификационные уровни».

Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда служащего за выполнение закрепленных за ним функциональных обязанностей.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда рабочего за единицу рабочего времени. Тарифная ставка служит основой для определения размера оплаты труда всех категорий рабочих. Расценки для оплаты труда рабочих-повременщиков рассчитываются исходя из присвоенного разряда и отработанного времени.

Роль тарифной системы в организации заработной платы велика. Такой ее элемент, как тарифная ставка, обеспечивает соответствие между мерой труда и мерой оплаты. Тарифная ставка как бы аккумулирует в себе качественную сторону труда и отражает ее в заработной плате. Она учитывает сложность труда, свидетельствует о квалификации работника, затратах физического и умственного труда [26, с. 51-52].

Основные элементы тарифной системы представлены на рис. 1



Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда служащего за выполнение закрепленных за ним функциональных обязанностей.

Тарифные ставки (оклады) определяют размер оплаты труда рабочих в час (часовые тарифные ставки), в день (дневные тарифные ставки) либо в месяц (месячные тарифные ставки, месячные оклады)

Рис. 1. Основные элементы тарифной системы оплаты труда [18, с. 110-111].

Формы оплаты труда которые существуют в различных организациях - сдельная, повременная и аккордная форма оплаты труда, рис. 2.





Рис. 2. Форма оплаты труда [28, с. 362]

В казенных учреждениях применяется повременная система оплаты труда, поэтому рассмотрим ее подробнее.

При повременной форме оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на две подсистемы: простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда предусматривает выплату заработной платы в зависимости от количества отработанного времени и квалификации работника [21, с. 259].

При простой повременной системе заработок рабочего определяется по формуле:

$$З = Т \cdot Ф$$

(1.1)

где  - заработная плата, T_c - тарифная ставка присвоенного рабочему разряда (в руб. за час, день), $Ф_{таб}$ - фонд фактически отработанного по табелю времени [22, с. 170].

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется с целью повышения материальной заинтересованности работников: в дополнение к ставке (окладу) выплачивается премия за своевременное и качественное выполнение работ [21, с. 260].

При повременно-премиальной системе заработная плата определяется по формуле:

$$З_{п.-пр} = З_п + П, \qquad (1.2)$$

где $З_п$ - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе;

П – сумма премии, установленной за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы.

Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования, количество которых не должно быть больше 2 – 3 [22, с. 170].

Структура системы оплаты труда работников бюджетной сферы формируется из двух ее составляющих:

а) базовая часть заработной платы**,** включающая:

- общую часть: должностные оклады руководителям, оклады специалистам и служащим, ставки профессиям рабочих, устанавливаемые руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации;

- компенсационные выплаты по трудовому законодательству, устанавливаемые к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным

группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах;

- повышающие коэффициенты (доплаты за сложность, предметность, приоритетность, категорию труда и т.п.);

- доплаты за наличие почетных званий, государственных наград и т.п.

б) стимулирующая часть заработной платы включающая:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

При организации оплаты труда в учреждениях обращается внимание не только на правильность осуществления расчетов, но и на точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками учреждения, составленных по установленной форме и содержащих все необходимые реквизиты.

В соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала [35].

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца и требуется выплачивать ее в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным или трудовым договором. Для реализации этой цели учреждениям необходимо отразить в своих локальных актах формы оплаты труда, а в случае выплаты аванса – его размер и срок выплаты. Таким образом, различают способы выплаты заработной платы два раза в месяц:

- аванс в счет будущей заработной платы и ее выплата по итогам месяца;

- заработная плата за первую и вторую половину месяца.

При выплате заработной платы с выдачей аванса за первую половину месяца выдается аванс в счет причитающейся заработной платы. Как правило,

авансовая сумма заработной платы исчисляется в установленном локальным актом процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке). В данном случае заработная плата не начисляется, а отражается выданный аванс по заработной плате и, следовательно, налог на доходы физических лиц и страховые вносы в государственные внебюджетные фонды начислять не требуется [41].

В систему доплат и надбавок за особые условия труда включаются:

- система выплат компенсационного характера;

- система премирования и доплат, носящих стимулирующий характер.

Доплаты и надбавки за работу в особых (отличающихся от нормальных) условиях труда носят стабильный персонифицированный характер, так как выплачиваются тем работникам, условия труда которых отличаются от общеустановленных [40].

Премии чаще предназначены для поощрения работников за решение каких-то определенных задач и достижение конкретных результатов и могут носить периодический характер или быть одноразовыми (единовременными).

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх установленной заработной платы в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение повышенных обязательств и т.д., а также в целях стимулирования достигнутых показателей деятельности [34].

Наиболее часто премирование в казенных учреждениях производится ежеквартально. В отдельных случаях, когда основным показателем премирования являются результаты хозяйственной деятельности учреждения, а также по специальным системам премирования поощрение может производиться за полугодие или за год.

Оплата неотработанного времени казенными учреждениями производится за счет лимитов бюджетных обязательств, а бюджетными и автономными учреждениями за счет субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания, формирующих базовую часть заработной платы работников учреждения.

К оплате неотработанного времени относятся:

- оплата ежегодных отпусков: основного (ст. 114, 115 ТК РФ) и дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

- оплата отпусков, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173-176 ТК РФ);

- выплата выходного пособия при увольнении, а также выплаты в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ);

- оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 263 ТК РФ);

- другие случаи полного или частичного сохранения среднего заработка.

Трудовым законодательством предусмотрено сохранение рабочего места (должности) и выплаты денежной компенсации в размере среднего заработка за фактически не отработанное время для следующих работников:

- работников, направляемых в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);

- работников, избранных членами комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ);

- работников, направляемых для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ);

- работников, обязанных проходить медицинский осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ);

- работников, являющихся донорами (ст. 186 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);

- беременных женщин (ст. 254 ТК РФ) [5].

При определении размера оплаты за неотработанное время необходимо:

- определить количество дней (часов), которое подлежит оплате;

- рассчитать средний дневной (или средний часовой) заработок, пользуясь правилами, определенными трудовым законодательством (ст. 139 ТК РФ) или Положением о порядке исчисления среднего заработка (Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, от 15.06.2007 № 375) [33].

1.2. ВИДЫ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Удержание из заработной платы работника – это неперечисление (невыдача) части заработной платы, причитающейся работнику, в обеспечение требований к этому работнику либо со стороны работодателя, либо со стороны третьих лиц, осуществляемое в случаях, размерах и порядке, - установленных ТК РФ и иными федеральными законами [38].

Работодатель не может произвольно вычитать суммы из заработной платы работника, а обязан руководствоваться трудовым законодательством (ст. 137 ТК РФ) [17, с. 223].

Бухгалтерия учреждения не только производит начисление заработной платы, но и в соответствии с законодательством различные удержания из заработной платы, которые можно разделить на обязательные, удержания по инициативе организации и удержания по инициативе работника [20, с. 85].

Согласно ст. 138 ТК РФ «Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов [5].

Обязательные удержания не зависят ни от работника, ни от работодателя.

К обязательным удержаниям относятся (рис. 3)

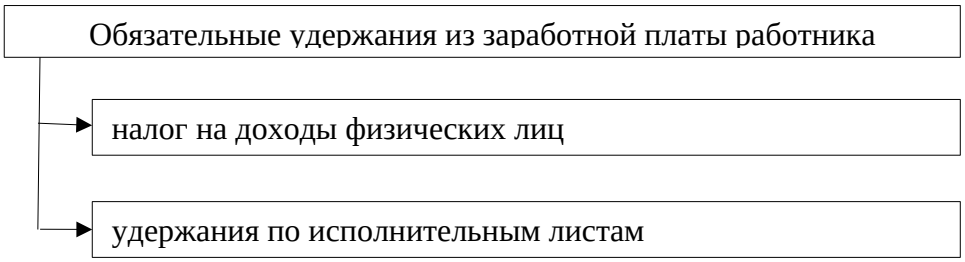


Рис. 3. Обязательные удержания из заработной платы работника [32, с. 319]

Исполнительные документы относятся к бланкам строгой отчетности и в обязательном порядке регистрируются в специальном журнале, который ведется в произвольной форме. Исполнительные листы и соглашения о выплате алиментов при поступлении в организацию передаются бухгалтеру, назначенному приказом руководителя ответственным за их хранение, под расписку.

Семейное законодательство предусматривает несколько случаев взыскания алиментов:

1) с одного из родителей после расторжения брака на содержание несовершеннолетних детей (ст. 24 Семейного кодекса Российской Федерации (далее – СК РФ)), с неразведенных родителей, если один из них отказывается от содержания (с. 80 СК РФ);
2) с совершеннолетних детей на содержание нетрудоспособных, нуждающихся в помощи родителей (ст. 87 СК РФ);
3) с родителей на содержание совершеннолетних нетрудоспособных детей (ст. 85 СК РФ);
4) с одного из супругов на содержание нетрудоспособного нуждающегося супруга (ст. 89 СК РФ);
5) на содержание жены в период беременности и в течении трех лет со дня рождения общего ребенка (с. 89 СК РФ) и др. [4]

На практике чаще всего алименты уплачивают родители, находящиеся в разводе. Если один из них отказывается содержать своего несовершеннолетнего

ребенка, то второй родитель вправе потребовать выплаты денежных сумм через суд. Алименты подлежат удержанию в пользу взыскателя ежемесячно.

Статьей 81 СК РФ установлен размер алиментов, взыскиваемых на содержание несовершеннолетних детей в судебном порядке:

- на содержание одного ребенка – 1/4 дохода работника (25%);
- на содержание двоих детей – 1/3 дохода работника (33%);
- на содержание троих и более детей – 1/2 дохода работника (50%).

Обязанность удерживать алименты возложена на организацию, в которой работает лицо, обязанное уплачивать алименты. Организация должна уплачивать или переводить алименты лицу, получающему алименты в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы и (или) иного дохода работника, обязанного уплачивать алименты (ст. 109 СК РФ).

Алименты удерживаются со всех доходов работника, кроме следующих:

- премии, не предусмотренные положением о премировании организации, то есть премии, выплата которых носит разовый характер (ко дню рождения, к празднику и т. п.);

- сумм, равных стоимости выдаваемого в соответствии с законодательством о труде лечебно-профилактического питания;

- выходного пособия при увольнении;

- материальной помощи, оказываемой гражданам, пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, хищения имущества, увечья;

- материальной помощи, выплачиваемой в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, со смертью лица, обязанного уплачивать алименты, или его близких родственников.

Постановлением Правительства РФ от 20.05.1998 № 465 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 г. № 841» также уточнено, что не облагаются алиментами:

- пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, и выплаты к ним за счет средств бюджетов РФ;

- пособия по беременности и родам;

- суммы, выплачиваемые в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

- компенсационные выплаты при служебной командировке, переводе, приеме или направлении на работу в другую местность, при изнашивании инструмента, принадлежащего работнику [9].

Взыскание алиментов с сумм заработной платы производится после удержания налога на доходы физических лиц (далее – НДФЛ).

Сумма НДФЛ определяется отдельно по доходам, облагаемым по различным ставкам. Как правило, исчисление и уплату налога производят не сами налогоплательщики, а налоговые агенты — работодатели.

Налоговый агент исчисляет сумму НДФЛ по итогам каждого месяца. Для этого ему необходимо определить налоговую базу по налогу. В отношении доходов, облагаемых по налоговой ставке 13 %, налоговая база исчисляется как разница между суммой начисленных физическому лицу за данный период доходов и суммой полученных им налоговых вычетов, которые предоставляются налоговым агентом (стандартные, социальные, профессиональные, имущественные и инвестиционные).

Перечислить сумму исчисленного и удержанного налога налоговый агент должен не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода, а также дня перечисления дохода со своего счета в банке на счета налогоплательщика, либо по его поручению на счета третьих лиц в банках (п. 6 ст. 226 НК РФ) [3].

Датой фактического получения дохода в виде оплаты труда признается последний день месяца, за который работнику было начислено вознаграждение за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (п. 2 ст. 223 НК РФ). Поэтому исчислять и удерживать налог с дохода в виде оплаты труда организация должна один раз в месяц исходя из суммы заработной платы, начисленной работнику по итогам месяца.

Доходы, подлежащие обложению НДФЛ, уменьшаются на суммы налоговых вычетов, предусмотренных ст. ст. 218–221 НК РФ:

- стандартные (ст. 218 НК РФ);
- социальные (ст. 219 НК РФ);
- имущественные (ст. 220 НК РФ);
- профессиональные (ст. 221 НК РФ).

Организация чаще всего сталкивается с предоставлением стандартных налоговых вычетов на ребенка (детей) налогоплательщика.

Стандартные налоговые вычеты предоставляются только в отношении тех доходов, которые облагаются по ставке 13 %.

Вычеты на себя предоставляются в размере 3000 руб. и 500 руб. (ст. 218 НК РФ). Если налогоплательщик имеет право получать несколько указанных вычетов, то ему предоставляется один, но максимальный вычет (ст. 218 НК РФ).

Вычеты в размере 3000 и 500 руб., предоставляются за каждый месяц календарного года независимо от величины совокупного дохода налогоплательщика, облагаемого по ставке 13 %. Такие вычеты предоставляются, например:

- в размере 3000 руб. — лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, либо с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; лицам, получившим инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; другим лицам, перечисленным в пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ;

- в размере 500 руб. — Героям Советского Союза и Героям Российской Федерации, гражданам, принимавшим участие в боевых действиях на территории России, а также лицам, награжденным орденом Славы трех степеней; инвалидам с детства, а также инвалидам I и II групп; другим лицам, перечисленным в пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ.

Налогоплательщик имеет право на налоговый вычет на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения,

аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Данный вычет предоставляется:

- родителям и супругам родителей, на обеспечении которых находится ребенок, — в размере 1400 руб. на первого и второго ребенка; в размере 3000 руб. – на третьего и последующего ребенка, в возрасте до 18 лет или учащегося дневной формы обучения в возрасте до 24 лет. При этом не имеет значения, являются супруги родителей по отношению к ребенку усыновителями или нет;

- родителям и супругам родителей, на обеспечении которых находится ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет или учащийся очной формы обучения в возрасте до 24 лет, инвалид I или II группы — в размере 12000 руб. на каждого ребенка;

- опекунам, попечителям, приемным родителям, супруге (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах: 1 400 рублей - на первого ребенка; 1 400 рублей - на второго ребенка; 3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка; 6 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

Вычет на ребенка предоставляется ежемесячно и действует до месяца, в котором совокупный годовой доход физического лица, облагаемый по ставке 13 %, превысил 350 000 руб.

Вычет на ребенка начинает предоставляться:

1) родителям и супругам родителей — с месяца рождения ребенка;

2) опекунам и попечителям — с месяца, в котором установлена опека (попечительство); приемным родителям — с месяца вступления в силу договора о передаче ребенка на воспитание в семью.

Для получения вычета на себя работник должен представить работодателю заявление и документы, предоставляющие право на вычет в размере 500 руб. или 3000 руб.

Работодатель имеет право также предоставлять налогоплательщику имущественные налоговые вычеты. Налогоплательщик имеет право на получение имущественного налогового вычета у одного налогового агента по своему выбору на основании уведомления о праве на имущественный налоговый вычет, выданного налоговым органом.

Уведомление о праве на вычет предоставляется налогоплательщику один раз в календарном году. Выдаваемое налоговым органом уведомление, подтверждающее право налогоплательщика на имущественный налоговый вычет, действует до 1 января года, следующего за годом его выдачи. За предшествующие налоговые периоды работодатель вычет предоставить не может.

В случае, если в течение налогового периода стандартные налоговые вычеты налогоплательщику не предоставлялись или были предоставлены в меньшем размере, чем предусмотрено настоящей статьей, то по окончании налогового периода на основании налоговой декларации и документов, подтверждающих право на такие вычеты, налоговым органом производится перерасчет налоговой базы с учетом предоставления стандартных налоговых вычетов в размерах, предусмотренных настоящей статьей.

Доходы, не подлежащие налогообложению, перечислены в ст. 217 НК РФ. Рассмотрим подробнее некоторые виды этих доходов.

1. Государственные пособия, а также иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством (п. 1 ст. 217 НК РФ):

- пособие по беременности и родам;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка;

- ежемесячное пособие по уходу за ребенком и др.

2. Все виды установленных действующим законодательством компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством), связанных с обстоятельствами, перечисленными в п. 3 ст. 217 НК РФ. От налогообложения, в частности, освобождаются компенсационные выплаты, связанные: с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья.

Такие выплаты производятся физическими лицами и организациями, причинившими вред здоровью физических лиц. Не подлежат налогообложению денежные суммы в счет возмещения морального вреда, связанного с причинением увечья или иным повреждением здоровья. Освобождаются от налогообложения выплаты работникам (бывшим работникам), производимые работодателями за счет средств ФСС РФ и самим ФСС РФ на основании закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ:

- единовременная страховая выплата работнику либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячные страховые выплаты работнику либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
- оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией работника;
- оплата отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно в связи с предоставлением путевки на санаторно-курортное лечение.

с бесплатным предоставлением жилых помещений и коммунальных услуг, топлива или соответствующего денежного возмещения [6].

Не облагается НДФЛ следующие виды расходов:

- стоимость выданной работнику специальной одежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- стоимость бесплатно выдаваемого некоторым категориям работников питания;

- стоимость обучения работника, которое производится в интересах работодателя;
- компенсации работникам, занятым на тяжелых, вредных или опасных работах.

Работникам, занятым на тяжелых, вредных или опасных работах, помимо доплат, предусмотренных ст. 147 ТК РФ, работодатель обязан выплачивать компенсации, предусмотренные соглашением, коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом (ст. 219 ТК РФ). Выплаты, производимые на основании ст. 147 ТК РФ, являются оплатой труда и поэтому подлежат обложению НДФЛ на общих основаниях. Выплаты же, производимые на основании ст. 219 ТК РФ, по мнению налоговых органов и Минфина России, НДФЛ не облагаются (письмо ИФНС России от 03.03.2006 № 04-1-03/117) [16].

Освобождаются от обложения НДФЛ компенсации, предусмотренные ТК РФ, выплачиваемые в связи со следующими обстоятельствами:

- командировками (ст. ст. 166–168 ТК РФ);
- работой в пути, в полевых условиях или разъездной, экспедиционной работой (ст. 168 ТК РФ);
- переездом на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. ст. 173–177 ТК РФ) и др.

3. Суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, производимой работодателями своим работникам или членам их семей, в находящиеся на территории России санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, выплачиваемые за счет средств работодателей, оставшихся в их распоряжении после уплаты налога на прибыль организаций (п. 9 ст. 217 НК РФ).

4. Доходы, не превышающие 4000 руб., полученные по каждому из следующих оснований за налоговый период (п. 28 ст. 217 НК РФ):

- стоимость подарков, полученных от организаций или индивидуальных предпринимателей;

- суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;
- стоимость любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров (работ, услуг).

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА В ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Федеральное казенное лечебно – профилактическое учреждение «Областная больница № 11 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Омской области» (далее ФКЛПУ ОБ-11), является лечебно-профилактическим учреждением для содержания, амбулаторного и стационарного лечения осужденных, исполняющим уголовные наказания в виде лишения свободы, имеет гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в его учредительных документах, и несет связанные с этой деятельностью обязанности.

Учредителем учреждения ФКЛПУ ОБ-11 является Российская Федерация.

Функции и полномочия учредителя учреждения осуществляет Федеральная служба исполнения наказаний.

Собственником имущества учреждения является Российская Федерация в лице ФСИН России.

Учреждение по своей организационной форме является федеральным казенным учреждением. ФКЛПУ ОБ-11 является некоммерческой организацией. Учреждение является юридическим лицом, участником бюджетного процесса - получателем бюджетных средств, имеет печать с воспроизведением Государственного герба Российской Федерации, а также необходимые для осуществления своей деятельности печати, штампы и бланки установленной формы со своим полным и сокращенным наименованиями и другую символику, лицевые счета, открытые в органах федерального казначейства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Правовую основу деятельности ФКЛПУ ОБ-11 составляют Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, международные правовые акты, акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и устав учреждения.

Организационная структура учреждения изображена на рисунке 4.

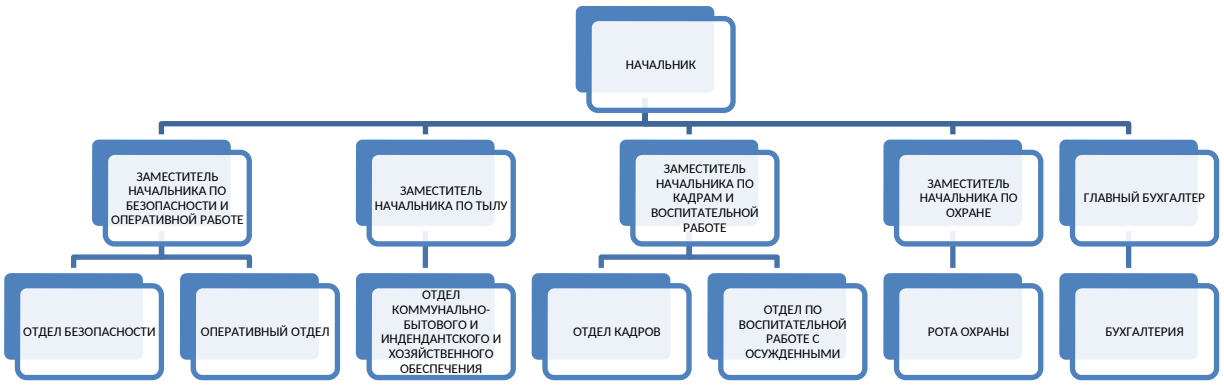


Рис. 4. Организационная структура учреждения

Как видно из данной схемы в подчинении у начальника учреждения Карбаинова Д.М. находятся большое количество заместителей начальников учреждения, у которых в подчинении, в свою очередь имеется различное количество отделов.

В подчинении у Владимирова С.И. – заместителя начальника по безопасности и оперативной работе находится оперативный отдел, отдел безопасности, в том числе дежурная часть и группа надзора. Они осуществляют оперативно-розыскные мероприятия, внутреннюю безопасность учреждения и многое другое.

Отдел коммунально-бытового, интендантского и хозяйственного обеспечения, подчиняется заместителю начальника больницы по тылу Митрошенко А.Н. Этот отдел осуществляет работу по обеспечению осужденных продуктами питания, непродовольственными товарами, вещевым довольствием и т.д.

Заместитель начальника учреждения по кадрам и воспитательной работе Шестопалов А.А. ведет контроль за работой отдела кадров по работе с личным составом, а также за группой по воспитательной работе с осужденными.

Заместитель начальника учреждения по охране Неупокоев С.Г.следит за работой отдела охраны, в том числе кинологической группы и группой ИТО, связи и вооружения. Они обеспечивают охрану учреждения по периметру, ежедневный обход учреждения с собаками для выявления побегов со стороны

осужденных, телефонную связь всех служб учреждения между собой и многое другое.

Главный бухгалтер Кириченко И.В. – осуществляет контроль за финансами учреждения, организует бухгалтерский учет и многое другое. В ее подчинении находится бухгалтерия.

Для ведения бюджетного учета применяются регистры бюджетного учета, утвержденные приказом Минфина РФ от 30.03.2015 № 52Н, а также Инструкции № 157Н от 01.12.2010 г. и № 162Н от 06.12.2010 г. Также основой для ведения бюджетного учета являются: Налоговый кодекс РФ и Бюджетный кодекс РФ.

В наше время развития рыночной экономики, основной целью любой коммерческой организации, индивидуальных предпринимателей, стало получение прибыли. В связи с регулярным недофинансированием бюджетных организаций, такая цель теперь стоит и перед ними. Поэтому все бюджетные (казенные) организации стали искать пути получения дополнительного источника дохода. К сожалению, сделать это иногда тяжело, а порой просто невозможно, так как все подобного рода учреждения ограничены по своим функциональным обязанностям и территориям.

Главной особенностью ФКЛПУ ОБ-11 является то, что учреждение является казенным. Поэтому функционирование учреждения практически на 100 % зависит от целевого финансирования и централизованных поставок. Конечно учреждение занимается деятельностью приносящей доход, но этих доходов не достаточно для нормального функционирования учреждения. Виды деятельности по которым ФКЛПУ ОБ-11 имеет право вести деятельность приносящую доход от привлечения осужденных к труду:

- оказание услуг по ремонту автотранспорта;

- разведение и реализация сельскохозяйственной продукции подсобных сельских хозяйств (животноводство и растениеводство);

- контрагентские услуги;

- выпечка хлеба;

- изготовление и продажа сувенирных изделий;

- оказание услуг по видеопереговорам;

- оказание услуг работы сауны;

- торговля и деятельность столовых.

Прибыль, полученная от деятельности приносящей доход, учитывается и распределяется на отдельном балансе в соответствии с бюджетным законодательством.

ФКЛПУ ОБ-11 является по своей сути больницей для осужденных. Здесь проходят лечение осужденные с разными уровнями режима (облегченный, обычный, строгий), больница рассчитана на 337 осужденных. Практически всю территорию учреждения занимают лечебные отделения, а их в ФКЛПУ ОБ-11 восемь, кроме того имеются 3 лаборатории, для проведения различных медицинских анализов. В связи с этим территория учреждения по своим масштабам не позволяет развивать деятельность приносящую доход, как того требуют обстоятельства. Например, нельзя в полном объеме развить подсобное хозяйство (крупнорогатый скот, свиноводство), швейное и столярное производство.

Проведем анализ динамики объемов и реализации продукции (работ, услуг). Информация для анализа берется из приложения 1 и 3.

Таблица 1

Анализ динамики объемов и реализации продукции (работ, услуг)

Показатель	Год	
	2016	2017
Реализация продукции (работ, услуг), тыс.руб.	863,82	789,94
Темпы роста, %:	100,0	91,4

Как видно из таблицы 1 индексы роста реализации показывают, что в 2017 году реализация продукции (работ, услуг) значительно уменьшилась. Темп роста в 2017 году по отношению к предыдущему году снизился и составил 91,4%.

Следует обратить внимание также на анализ динамики и структуры доходов (таблица 2). Информация для анализа берется из приложения 1-4.

Таблица 2

Анализ динамики и структуры доходов

Наименование	2016		2017		Изменения 2017 г. от 2016 г.	
	Абсолютные величины, тыс. руб.	Относитель-ные величины, %	Абсолютные величины, тыс. руб.	Относитель-ные величины, %	В абсолютных величинах, тыс.руб.	В структуре, %
1	2	3	4	5	8	9
животноводство	91,46	10,59	101,63	12,87	10,17	2,28
услуги по выпечке хлеба	99,18	11,48	0	0,00	-99,18	-11,48
растениеводство	52,48	6,08	41,59	5,26	-10,89	-0,81
сувенирный участок	94,5	10,94	14,2	1,80	-80,30	-9,14
услуги по ремонту автомобильного транспорта	223,63	25,89	371,22	46,99	147,59	21,11
контрагентские услуги	43,14	4,99	41,53	5,26	-1,61	0,26
торговля и деятельность столовых	75,16	8,70	43,31	5,48	-31,85	-3,22
видеопереговоры	68,3	7,91	69,4	8,79	1,10	0,88
сауна	104,72	12,12	107,06	13,55	2,34	1,43
изготовление тротуарной плитки	11,26	1,30	0	0,00	-11,26	-1,30
Итого	863,83	100,00	789,94	100,00	-73,89	0,00

Как видно из таблицы 2 доходы ФКЛПУ ОБ-11 в 2016 г. составляли 863,83 тыс.руб., а в 2017 г. они сократились на 73,89 тыс.руб. и составили 789,94 тыс.руб. При этом основной доход учреждению как в 2016, так и в 2017 г. приносят услуги по ремонту автотранспорта.

Значительное увеличение доходов в 2017 г по сравнению с 2016 г. произошло на направлениям деятельности: животноводство в сумме 10,17 тыс.руб. и услуги по ремонту автотранспорта в сумме 147,59 тыс.руб.

По рядам показателей имеет место снижение объемов доходов, вызванное рядом сложившихся объективных обстоятельств. Значительное изменение объемов доходов отмечается: в растениеводстве (-10,89 тыс.руб.) в связи со

снижением объема реализации сотрудникам учреждения; по сувенирному участку (-80,30 тыс.руб.) в связи с уменьшением объема заказов; по услугам по выпечке хлеба (-99,18 тыс.руб.) в связи с переводом их на бюджетную деятельность с 01.04.2016 г.

Проведем анализ кредиторской задолженности учреждения. Все данные берем из баланса учреждения (приложения 5 и 6).

Таблица 3

Анализ кредиторской задолженности

Наименование	Формула для расчета	Показатели		Характеристика
		2016	2017	
Абсолютный прирост (снижение кредиторской задолженности), руб.	Кредиторская задолженность (КЗ) на конец года - КЗ на начало года (стр. 600)	837227,76	-255885,85	Отражает изменение кредиторской задолженности в суммарном выражении
Доля участия кредиторской задолженности в формировании материальных запасов, %	КЗ/Материальные запасы (Стр.600/стр.080)	15,11	9,21	Отражает степень участи КЗ в формировании запасов сырья и материалов

Рассчитаем показатели краткосрочной ликвидности.

Таблица 4

Показатели краткосрочной ликвидности

Наименование	Формула для расчета	Коэффициенты	
		2016	2017
Коэффициент покрытия	стр. 170+210+230+260+290+310+320+331+370 +080/490+510+530	7,28	10,94
Коэффициент срочной ликвидности	стр. 170+210+230+260+290+310+320+331+370-080/490+510+530	0,08	0,09
Коэффициент денежных средств	стр. 170+370/490+510+530	0,08	0,03

Коэффициент покрытия в 2016 г. составил 7,28, в 2017 г. он увеличился и составил 10,94. Коэффициент показывает, сколько рублей текущих активов учреждения приходится на один рубль текущих обязательств. В этом случае

увеличение коэффициента свидетельствует о росте оборотных активов. Коэффициент срочной ликвидности вырос с 0,08 в 2016 г. до 0,09 в 2017г. В данном случае очевидно влияние увеличения оборотных активов.

Рассчитаем платежеспособность учреждения.

Таблица 5

Коэффициенты платежеспособности

Наимено-вание	Формула для расчета	Коэффициенты				Характеристика
		2016		2017		
		На начало года	На конец года	На начало года	На конец года	
Коээфициент текущей платежеспособности	Оборотные активы*/Кредиторская задолженность (КЗ))стр. 600)	81,91	6,63	6,63	10,87	Показывают сколько рублей оборотных средств приходится на 1 рубль кредиторской задолженности
Коээфициент быстрой платежеспособности	Дебиторская задолженность +Денежные средства/КЗ (стр.310+стр.170/стр.600	0,87	0,08	0,08	0,04	
Коээфициент абсолютной платежеспособности	Денежные средства/КЗ (стр.170/стр.600	0,72	0,07	0,07	0,03	

*оборотные активы=стр.080+стр.310 ф№0503130

Как видно из таблицы 5, все коэффициенты платежеспособности находятся в пределах нормы. Из этого следует, что ФКЛПУ ОБ-11 платежеспособно.

Анализ финансовой отчетности является неотъемлемой частью большинства решений, касающихся кредитования, инвестирования и др. Цель анализа – детальная характеристика финансового и имущественного потенциалов хозяйствующего субъекта, результатов его деятельности в истекшем отчетном периоде, а также возможностей развития объекта на перспективу.

2.2. УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ

Бухгалтерский учет в ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области ведется на основании:

1. Бюджетного кодекса;

2. Налогового кодекса;

3. Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете";

4. Приказа Минфина России от 1 декабря 2010г. № 157н «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению»;

5. приказа Минфина России от 6 декабря 2010 года N 162н «Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению»;

6. Иных нормативных актов Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, актов ФСИН России, регулирующих вопросы бюджетного учета.

Начисление заработной платы отражается следующими бухгалтерскими записями :

Дебет 1.401.20.211 «Расходы по заработной плате» – при начислении базовой и стимулирующей части заработной платы казенными учреждениями за счет лимитов бюджетных обязательств,

Кредит 1.302.11.730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате».

Из заработной платы работников ФКЛПУ ОБ-11 удерживается налог на доходы физических лиц. Ставка данного налога 13%. С начала календарного года происходит исчисление сумм по итогам каждого месяца с помощью нарастающего итога. Сумма налога определяется в полных рублях.

В бухгалтерском учете удержание и перечисление НДФЛ отражается следующим образом.

Начисление НДФЛ:

Дебет 1.302.11.830 «Уменьшение задолженности по заработной плате»

Кредит 1.303.01.730 «Увеличение задолженности по налогу на доходы физических лиц»

Основаниями для данных проводок являются расчетно-платежные ведомости, лицевые счета и бухгалтерские справки.

Базой для начисления страховых взносов для плательщиков является сумма выплат и иных вознаграждений, которые были начислены плательщиками страховых взносов за расчетный период в пользу физических лиц. Расчетным периодом по страховым взносам признается календарный год, в то же время, отчетными периодами признаются квартал, полугодие, девять месяцев календарного года и, наконец, календарный год [42].

Что касается учета удержаний, то они оформляются следующими записями:

Удержание по исполнительным листам или в профсоюзную организацию

Дебет 1.302.11.830 «Уменьшение задолженности по заработной плате»

Кредит 1.304.03.730 «Увеличение задолженности по удержаниям из выплат по оплате труда».

Начисления в Пенсионный Фонд РФ:

Дебет 1.401.20.213

Кредит 1.303.10.730 «Увеличение задолженности по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование на выплату страховой части трудовой пенсии».

ФСС в части обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

Дебет 1.401.20.213

Кредит 1.303.02.730 «Увеличение задолженности по страховым вносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

ФСС в части обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Дебет 1.401.20.213

Кредит 1.303.06.730 «Увеличение задолженности по страховым вносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Отчисления в ФФОМС

Дебет 1.401.20.213

Кредит 1.303.07.730 «Увеличение задолженности по страховым вносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный ФОМС»

Начисление пособий за счет средств социального страхования

Дебет 1.303.02.830 «Уменьшение задолженности по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

Кредит 1.302.13.730 «Увеличение задолженности по начислениям на выплаты по оплате труда».

Условия оплаты труда работников устанавливаются законодательствами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами принимаемыми Президентом Российской Федерации, ФСИН России, а также другими органами по их поручениям.

Фонд заработной платы (ФЗП) бюджетной организации это сумма денежных средств, которые нужны для оплаты труда работников за выполненную ими работу.

Источниками выплаты заработной платы являются бюджетные средства.

Средства на оплату труда должны расходоваться в пределах сумм, установленных сметами.

Проведем анализ заработной платы работников учреждения за 2016 г. и 2017 г.

Таблица 6

Средняя заработная плата работников за 2016 и 2017 гг.

Месяц	Средняя заработная плата работников, руб.		Соотношение средней заработной платы 2017 г. по отношению к 2016 г., %
	2016	2017	
Январь	18475,46	20999,78	113,7
Февраль	18620,67	20596,12	110,6
Март	19487,75	21735,65	111,5
Апрель	19937,88	21644,28	108,6
Май	22196,70	17859,48	80,5
Июнь	19498,52	31715,04	162,7
Июль	17981,29	20703,30	115,1
Август	22917,05	18252,68	79,6
Сентябрь	18975,38	17212,91	90,7
Октябрь	18922,67	37746,48	199,5
Ноябрь	22869,01	19779,29	86,5
Декабрь	66288,06	55468,29	83,7
Итого	24884,39	26409,85	106,1

Как видно из таблицы, в 2017 г. произошло небольшое увеличение заработной платы, это связано с тем, что в 2016 г. квартальная премия была выдана работникам в не полном объеме. При этом самое большое увеличение на 99,5 % и 62,7 % произошло в октябре и июне соответственно.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившие нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты [7].

Выплата заработной платы работникам ФКЛПУ ОБ-11 производится: 15-го и 30 числа каждого месяца. А при совпадении этих дат с выходными днями – на 1 день раньше установленного срока.

В случае задержки заработной платы в установленный срок без уважительных причин, работодатель несет ответственность в рамках действующего законодательства (ст.ст.142, 236 ТК РФ).

Работникам, выполняющим в ФКЛПУ ОБ-11 наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, производится оплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы») с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни»).

Оплата труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда,

производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами ФСИН России, УФСИН России по Омской области.

При расчете заработной платы работникам ФКЛПУ ОБ-11 применяется повременная система оплаты труда. Основанием для начисления заработной платы являются:

1. Табель учета рабочего времени, в котором отдельно отражается количество часов, отработанных каждым сотрудником в выходные и праздничные дни, а также количество сверхурочных часов работы, количество дней отпуска, нетрудоспособности. Табель составляет работник, который является ответственным за его составление и подает его до 5-го числа каждого месяца за предыдущий месяц в бухгалтерию для осуществления начисления заработной платы, произведения удержаний из нее и т.д.

2. Приказы ФКЛПУ ОБ-11: о приеме работника на должность, увольнении, кадровой перестановке внутри учреждения, премировании работников, очередных отпусках работников и т.п.

Основным приказом для оплаты труда работников ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области является приказ ФСИН России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы».

Рассмотрим примеры начисления заработной платы работникам ФКЛПУ ОБ-11.

1. Карась Т.В. старший инспектор канцелярии.

Согласна табеля учета рабочего времени (приложение 7) она отработала целый месяц (апрель 2018). На основании личной карточки (приложение 8) произведем расчет заработной платы:

- должностной оклад = 4910 руб.;
- 4910 руб. * 15% (увеличение должностного оклада за «работники учреждений, созданных для содержания и лечения осужденных, больных

туберкулезом, больниц созданных для лечения осужденных») = 736,50 руб.;

- 4910 руб. * 50% (повышение должностного оклада за особые условия труда) = 2455 руб.;
- (4910 + 736,50 + 2455,00) * 20% (надбавка за выслугу лет) = 1620,30 руб.;
- 4910,00 * 30% (надбавка за медицинскую выслугу) = 1473 руб.
- (4910 + 736,50 + 2455,00) * 50% (надбавка за сложность и напряженность) = 4050,75 руб.
- 4910,00 * 50% (надбавка за государственную тайну) = 2455 руб.
- 4910,00 * 10% (дополнительная надбавка за стаж работы со сведениями составляющими государственную тайну) = 491 руб.
- 4910 + 736,50 + 2455 + 1620,30 + 1473 + 4050,75 + 2455 + 491 = 18191,55 * 15% (районный коэффициент) = 2728,73 руб.
- Итого начисленная заработная плата 18191,55 + 2728,73 = 20920,28 руб.

Теперь произведем удержания с начисленной заработной платы.

- (20920,28 – 2800) * 13% = 2356 руб. – удержание НДФЛ, данному работнику предоставляется налоговый вычет на двоих детей;
- 20920,28 * 1% (профсоюзный взнос) = 209 руб.
- 20920,28 – 2356 – 209 = 18355,28 руб. заработная плата «на руки».

2. Рассмотрим пример начисления больничного листа на примере Тишковой О.Ю., инспектора оперативного отдела (0,5 ст.).

Тишковой О.Ю. был открыт листок нетрудоспособности (приложение 9) в период с 12.02.2018г. по 20.02.2018г. Для того чтобы рассчитать пособие по временной нетрудоспособности нужно найти среднедневной заработок работника. Для этого нужно доход работника за два предшествующих календарных года разделить на 730. Доход Тишковой О.Ю. за 2016 г. составил 77024,53; за 2017 г. 86243,23. Рассчитываем средний дневной заработок:

77024,53+86243,23 = 163267,76/730 = 223,65 руб.

Далее следует сравнить среднедневной дневной заработок работника со среднедневным заработком из расчета минимального размера оплаты труда. Пособие из расчета МРОТ: 4744,50 (9489,00/2) *24/730 = 155,98 руб.

Тем самым мы видим, что среднедневной заработок Тишковой выше МРОТ. Далее следует учесть страховой стаж сотрудника. Страховой стаж Тишковой О.Ю. составляет 10 лет 7 мес., соответственно пособие будет начислено в размере 100%. Учитывая то что сотрудница находилась на больничном 9 дней рассчитываем размер пособия по временной нетрудоспособности: 223,65*9*100% = 2012,88 рублей.

При этом, пособие за счет работодателя в количестве первых 3 дней в сумме 670,95 руб. (223,65*3) будет платить ФКЛПУ ОБ-11, а пособие за последующие 6 дней 1341,90 руб. (223,65*9) будет оплачивать ФСС РФ.

3. Рассмотрим пример начисления пособия по беременности и родам на примере Темербулатовой А.К., бухгалтера 1 категории бухгалтерии (приложения 10 и 11).

Темербулатовой А.К. был открыт листок нетрудоспособности в период с 01.06.2017г. по 18.10.2017г. Для того чтобы рассчитать пособие по беременности и родам нужно найти среднедневной заработок работника. Для этого нужно доход работника за два предшествующих календарных года разделить на 730, но так как в 2016 г. у нее уже был больничный лист и составил он 20 дней, мы отнимаем 730-20 = 710, именно это количество дней будем брать для расчета. Доход Темербулатовой А.К. за 2015 г. составил 334415,65, за 2016 г. - 301947,02. Рассчитываем средний дневной заработок:
334415,65+301947,02= 636362,67/710 = 896,29 руб.

После этого проверяем, не превышает ли сумма начисленной заработной платы за 2015 г. и 2016 г. максимальный годовой заработок для расчета декретных пособий, в 2016 г. это 718000 руб. в 2015 г. это 670000 руб. В данном случае мы видим превышений нет.

После этого рассчитываем общую сумму пособия по беременности и родам 896,29*140 дней = 125480,60 руб. Данную сумму полностью оплачивает ФСС РФ.

Как видно из данного расчета начисление заработной платы в учреждении является трудоемким процессом. При этом в ФКЛПУ ОБ-11 начисление заработной платы происходит вручную.

ГЛАВА 3. АУДИТ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АУДИТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Цель аудита расчетов с персоналом по оплате труда заключается в проверке соблюдения действующего законодательства о труде, правильности начисления заработной платы и удержаний из нее, документального оформления и отражения в учете всех видов расчетов между предприятием и его работниками [37].

При этом решается комплекс задач:

- подтверждение бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и системы внутреннего контроля;

- достоверность производимых начислений и выплат работникам по всем основаниям и отражения их в учете;

- законность и полнота удержаний из заработной платы и из других выплат сотрудникам в пользу предприятия, бюджета, Пенсионного фонда РФ, других юридических и физических лиц;

- проверка организации аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда и взаимосвязи аналитического и синтетического учета;

- проверка соблюдения организацией налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда.

План аудита включает в себя:

- аудит оформления первичных документов;

- аудит системы начислений заработной платы;

- аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы;

- аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета;

- аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды.

Источники аудиторских доказательств:

1) Договоры с персоналом: гражданско-правовые (подряд, возмездное оказание услуг), трудовые, коллективные, отраслевые договоры; договоры о материальной ответственности; договоры личного страхования, на выдачу ссуд, продажу товаров в кредит; распоряжения; контракты; положение о формах премирования. [39, с. 996]

2) Первичная документация по учету кадров, учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

- приказ (распоряжение) о приеме работника на работу;
- личная карточка работника;
- штатное расписание;
- приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу;
- приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику;
- график отпусков;
- приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении);
- командировочное удостоверение;
- приказ (распоряжение) о поощрении работника;
- табель учета использования рабочего времени;
- платежная ведомость и др.

3) Регистры синтетического и аналитического учета.

4) Бухгалтерская финансовая отчетность, декларации по страховым взносам в ФСС, ПФ РФ, ФФОМС.

5) Пересчет заработной платы за неотработанное время, больничных, резерва на оплату отпусков.

6) Опрос сотрудников организации (бухгалтеров, сотрудников отдела кадров).

7) Анализ среднего уровня заработной платы, норм выработки, производительности труда, содержания договоров.

Методы и приемы аудиторской проверки:

- проверка арифметических расчетов клиента (пересчет);

- проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций;

- устный опрос персонала, руководства экономического субъекта и независимой (третьей) стороны;

-проверка первичных документов.

Проверка арифметических расчетов клиента (пересчет) используется для подтверждения достоверности арифметических подсчетов сумм по оплате труда персонала и точности отражения их в бухгалтерских записях.

Проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций позволяет аудиторской организации осуществлять контроль за учетными работами, выполняемыми бухгалтерией, и корреспонденцией счетов по оплате труда.

Подтверждение используется для получения информации о реальности остатков на счетах расчетов по оплате труда бюджетом и внебюджетными фондами.

Устный опрос используется в ходе получения ответов на вопросник аудитора при предварительной оценке состояния учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также в процессе их проверки, при уточнении у специалистов отдельных совершенных хозяйственных операций, вызывающих сомнение.

Проверка документов позволяет аудитору убедиться в реальности определенного документа. Рекомендуется выбрать определенные записи в бухгалтерском учете и проследить отражение операций в учете вплоть до того первичного документа, который должен подтверждать реальность и целесообразность выполнения этой операции.

Прослеживание используется при изучении кредитовых оборотов по аналитическим счетам, ведомостям, отчетам, синтетическим счетам, отраженным в Главной книге, при этом необходимо обращать внимание на нетиповые корреспонденции счетов.

Проверку расчетов с персоналом необходимо разбить на несколько этапов.

1) Подготовительный этап. На данном этапе изучается численность категорий персонала, а также система оплаты труда. Далее проводится оценка системы внутреннего контроля. Для этого необходимо составить лист тестирования системы внутреннего контроля.

Цель дальнейшего планирования — организовать эффективную и экономически оправданную проверку данного участка учета в организации. На этапе планирования необходимо определить цели аудита, сроки его проведения; разработать программу аудита.

Для этого необходимо также рассчитать аудиторский риск и уровень существенности.

2) Программа аудиторской проверки

1. Анализ учредительных документов, учетной политики предприятия.

2.Проверка тождественности данных бухгалтерского учета и отчетности.

Проводится проверка тождественности данных бухгалтерского учета и отчетности на начало и конец рассматриваемого периода.

Осуществляется инспектирование и пересчет числовых данных в первичных документах по операциям, попавшим в выборку.

3. Проверка наличия оснований для начисления заработной платы и правильности документального оформления расчетов с персоналом.

При проведении аудита необходимо установить выполняются ли требования нормативных актов при начислении повременной оплаты труда.

По документам, попавшим в выборку, проверяется полнота отражения в бухгалтерском учете хозяйственных операций.

4. Проверка правильности начисления и расчета отпускных.

При проверке оплаты за время отпуска обращается внимание на дату начала отпуска по приказу и табелю, правильность определения расчетного периода и соответствие сумм заработной платы по месяцам расчетного периода в расчете отпускных и лицевом счете.

5. Проверка правильности начисления и расчета заработной платы за период нахождения в командировке.

6. Проверка правильности расчетов с работниками при увольнении.

7. Проверка операций по гражданско-правовым и авторским договорам.

8. Проверка правильности удержаний из заработной платы (кроме НДФЛ).

9. Проверка правильности выплаты заработной платы и ее депонирования.

10. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

Аудит НДФЛ проводится, чтобы проверить правильность начисления и своевременность уплаты налога.

11. Страховые взносы во внебюджетные фонды. Аудиторская проверка расчетов с персоналом по оплате труда неразрывно связана с проверкой правильности определения налоговой базы и полноты начисления и перечисления организациями страховых вносов.

3) Ошибки и рекомендации по результатам аудита расчетов по оплате труда. Заключительный этап аудита расчетов с персоналом по оплате труда содержит анализ ошибок, выявленных в ходе проверки, а также рекомендации по устранению данных ошибок [39, 996-998].

3.2. АУДИТ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ФКЛПУ ОБ-11

Планирование и разработка программы аудита играет важную роль в процессе аудита. Предусмотрено, что планирование, являясь начальным этапом проведения аудита, состоит в разработке аудиторской организацией общего плана аудита с указанием ожидаемого объема, графиков и сроков проведения аудита, а также в разработке аудиторской программы, определяющей объем, виды и последовательность осуществления аудиторских процедур, необходимых для формирования аудиторской организацией объективного и обоснованного мнения.

При разработке плана и программы необходимо принимать во внимание деятельность аудируемого лица, в том числе:

-общие экономические факторы и условия в отрасли, влияющие на деятельность аудируемого лица;

-особенности аудируемого лица, его деятельности, финансовое состояние, требования к его финансовой (бухгалтерской) или иной отчетности, включая изменения, произошедшие с даты предшествующего аудита;

-общий уровень компетентности руководства;

-организацию системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля, в том числе учетную политику, принятую аудируемым лицом, и ее изменения;

-влияние новых нормативных правовых актов в области бухгалтерского учета на отражение в финансовой (бухгалтерской) отчетности результатов финансово-хозяйственной деятельности аудируемого лица.

Всю полученную в ходе аудита информацию аудитор регистрирует в своих рабочих документах, сопоставляет ошибки с предельно допустимыми, делает выводы и корректирует план проверки.

Аудиторская проверка соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда основывалась на следующих законодательных и нормативных документах:

1) Трудовой Кодекс РФ;

2) Гражданский Кодекс РФ;

3) Налоговый Кодекс РФ;

4) Бюджетный Кодекс РФ;

5) Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете";

6) Приказ ФСИН России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы».

7) Иные нормативные акты Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, акты ФСИН России, регулирующих вопросы бюджетного учета, трудовых отношений и заработной платы.

Целью проверки являлось: контроль соблюдения законодательства о труде, правильность документального оформления трудовых отношений, проверка расчетов по оплате труда, проверка правильности начисления и уплаты налогов по расчетам с физическими лицами.

Источниками информации для аудиторской проверки являлись: штатное расписание, приказы по зачислению и увольнению работников учреждения, первичные документы по начислению оплаты труда, исполнительные листы, платежные ведомости, лицевые счета работников, регистры бухгалтерского учета (журналы-ордера, ведомости и др.) по счетам 302.11, 302.13, 303.01, 303.02, 303.03, 303.06, 303.07, 303.10, 304.03, Главная книга, бухгалтерская отчетность, коллективный договор и др.

При аудите соответствия трудовых договоров Трудовому кодексу РФ (далее ТК РФ), аудиторы проверяли, все ли вопросы трудовых взаимоотношений между работниками и работодателем оговорены в трудовом договоре.

В статье 56 ТК РФ сказано, что трудовой договор – это соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется выполнять трудовую функцию, определенную этим трудовым договором, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Актуален вопрос о рабочем времени и отпусках работников. В соответствии со статьей 115 ТК РФ продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней, кроме того все работники учреждения имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска.

Аудиторы проверили как ведется оформление приема и увольнения работников. Как организован учет рабочего времени работников, как построена система оплаты труда и т.д. По учету личного состава проверялись приказы о приеме на работу, трудовые договоры с работниками учреждения, личные

карточки, приказы о предоставлении отпуска, о прекращении трудового договора. При проверке учета использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда проверялись табели учета использования рабочего времени, штатное расписание, платежные ведомости, лицевые счета, больничные листы, исполнительные листы и др.

В ходе аудита изучалась правильность оплаты по должностным окладам, обоснованность начисления премий, разных доплат и выплат, правильность составления бухгалтерских проводок и ведения синтетического и аналитического учета по оплате труда и т.д.

При аудите начисления пособий по временной нетрудоспособности, аудитор проверял наличие листка о временной нетрудоспособности лечебного учреждения, а также правильность их расчетов.

При проверке удержаний из заработной платы и перечисления в бюджет удержанных с работников сумм налога на доходы физических лиц и обязательных платежей во внебюджетные фонды, аудиторы проверяли, как из зарплаты производятся обязательные и инициативные удержания. К обязательным удержаниям относятся: НДФЛ, штрафы и удержания по исполнительным листам судебных и административных органов. Из заработной платы также могут быть удержания: погашение задолженности по ранее выданным авансам, излишне выплаченных сумм ввиду ошибки, возврат неиспользованных подотчетных сумм и т.д.

Особое внимание при проверке аналитического учета расчетов по оплате труда было уделено исчислению совокупного дохода работников, подлежащего налогообложению, а также уточнению величины льгот и правильности расчета НДФЛ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50% заработной платы, причитающейся работнику. Размер удержания при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов, возмещении вреда не может превышать 70% заработной платы, причитающейся работнику.

В ходе аудиторской проверки было установлено следующее:

1. В ФКЛПУ ОБ-11 отсутствует коллективный договор. Срок действия последнего истек в октябре 2015 г.

2. Проведена проверка ведения табелей рабочего времени и расчета заработной платы.

Согласно п. 9 Инструкции № 157н в целях обеспечения своевременного и достоверного отражения в бухгалтерском учете хозяйственных операций (результатов операций) первичные учетные документы должны формироваться в момент совершения хозяйственной операции, а если это не представляется возможным – непосредственно по окончании операции.

Согласно п.1 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее Закон № 402-ФЗ) каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичным учетным документом.

Табель – первичный документ, который является основанием для начисления заработной платы. Он в развернутом виде подтверждает один из фактов хозяйственной деятельности – исполнения работником обязательств по трудовому договору.

Проверкой правильности ведения табелей учета рабочего времени сплошным порядком, установлено, что заполнение табелей происходит в полном соответствии со всеми требованиями трудового законодательства.

Формы документов - платежная ведомость и табель учета использования рабочего времени не соответствуют приказу от30.03.2015 г. № 52н.

В ходе проверки порядка начисления и выплаты заработной платы установлено, что заработная плата начислялась в полном соответствии с утвержденными должностными окладами и квалификационными категориями.

Начисление заработной платы происходит вручную.

3. Аудит расчетов по налогам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды.

Годовую бухгалтерскую отчетность ФКЛПУ ОБ-11 предоставило в налоговый орган в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 23 НК РФ. Нарушений не выявлено.

По результатам проверки обоснованности расходования средств федерального бюджета на оплату НДФЛ и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды фактов необоснованного расходования бюджетных средств не установлено.

По результатам проверки отчета 4-ФСС по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности по вольнонаемным работникам по состоянию на 01.01.2017 расхождений не установлено.

По счету 303.02 «Расчеты по платежам в бюджеты» существует дебиторская задолженность в сумме 1935,64 руб., возмещение суммы стразовых взносов ФСС.

По счету 303.10 «Расчеты по платежам в бюджеты» существует кредиторская задолженность в сумме 1705,32 руб., страховые взносы в ПФ РФ (страховая 22%).

По результатам сверки данных налоговых деклараций с данными бухгалтерского учета по состоянию на 01.01.2017 г. расхождений не установлено.

3.3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЧЕТУ ОПЛАТЫ ТРУДА В ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

На основании аудиторской проверки в ФКЛПУ ОБ-11 УФСИН России по Омской области можно сделать следующие выводы и дать некоторые рекомендации по улучшению учета оплаты труда.

1. Отсутствие коллективного договора - действующие законодательные нормы не ставят жестких условий в отношении обязательного заключения коллективного договора. А это значит, что его оформление либо продление уже существующего документа целиком и полностью является проявленной

сторонами инициативой. Однако в учреждении есть профсоюзный комитет, поэтому председателю профсоюзного комитета рекомендовано составить коллективный договор, согласовать его с работодателем и зарегистрировать его в Министерстве труда и социального развития по Омской области.

При этом следует указать, что хотя коллективный договор отсутствует в учреждении, все нормы и правила касающиеся размеров оплаты труда, премий, рабочего времени, времени отдыха, оздоровления работников и других, сохранены и действуют по настоящий момент.

2. Начисление заработной платы в учреждении производится вручную. Бухгалтер производит соответствующие записи в личную карточку работника, потом делает сводную ведомость в программе Excel и только после этого общими суммами заносит данные в программу 1С: Бухгалтерия.

При этом в 2015 г. учреждением была приобретена программа 1С: Зарплата и Кадры. Однако по настоящий момент она не используется, что говорит о неэффективном использовании бюджетных средств.

В связи с этим начальнику учреждения и главному бухгалтеру следует взять под личный контроль автоматизацию начисления заработной платы и впредь не допускать неэффективное использование бюджетных средств.

4. Формы документов - платежная ведомость и табель учета использования рабочего времени не соответствуют приказу от 30.03.2015 г. № 52н.

Согласно ФЗ от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", допускается изменять форматы утвержденных бланков, вводя дополнительные реквизиты (не исключая утвержденных), расширять и сужать графы и строки с учетом значимости показателей, включать дополнительные строки (включая свободные) и вкладные листы для удобства размещения и обработки необходимой информации.

Любые изменения утвержденных в установленном порядке форматов бланков должны быть оговорены в утвержденной организацией учетной политике для целей бухгалтерского учета. Это может быть реализовано, в

частности, путем приложения к учетной политике измененных унифицированных форм первичной учетной документации. Таким образом, в случае изменения первичных документов унифицированной формы следует оставить все предусмотренные данными формами реквизиты; удаление отдельных реквизитов из унифицированных форм не допускается.

На основании выше изложенного главному бухгалтеру следует внести изменения в учетную политику учреждения и приложить к ней измененные унифицированные формы первичной учетной документации.

Таким образом, следует указать, что все вышеизложенные факты нарушений, не повлекли за собой искажения бухгалтерской отчетности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе выполнения дипломной работы на тему «Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда в организации» были изучены теоретические основы организации оплаты труда на исследуемом объекте. В работе проводилось изучение организации учета оплаты труда объекта и аудит современного состояния оплаты труда в организации.

Изучение состояния учета по обозначенной теме дает возможность судить не только о достоверности проводимых операций, но и о приемлемости существующей организации учета в учреждении в современных условиях хозяйствования.

Различают следующие виды зарплаты:

- Номинальная зарплата - сумма денег, которую получает рабочий за свой труд в течение определенного периода.
- Реальная зарплата показывает количество приобретаемых на нее товаров, услуг при сложившейся величине потребительских цен, тарифов.
- Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - социальная норма оплаты труда, которая представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на один месяц.

Поскольку заработная плата - основной источник доходов работников, она выступает главным средством возобновления их способности к труду. Вместе с тем она является формой материального стимулирования труда. Материальные стимулы основываются на учете экономических интересов работников и проявляются через формы материального поощрения. Способами реализации материальных стимулов служат такие формы поощрения, как заработная плата, доплата, премии и др.

Для большинства работников и их семей заработная плата является единственным источником средств к существованию. Поэтому размер удержаний из заработной платы должен быть ограничен. Кроме того, должны

быть ограничены основания, по которым допускаются удержания из заработной платы.

Российское трудовое законодательство в системе основных государственных гарантий по оплате труда предусматривает ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя. Однако обосновано, что соответствующая гарантия распространяется не только на случаи удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а применяется при всех видах удержаний - как по распоряжению работодателя, так и по исполнительным документам.

В качестве объекта исследования было взято одно из структурных подразделений Управления Федеральной службы исполнения наказаний – Федеральное казенное лечебно-профилактическое учреждение «Областная больница №11».

При проведении аудиторской проверки в ФКЛПУ ОБ-11рассмотрены учет расчетов по оплате труда в учреждении.

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе приказа ФСИН России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы».

Были проверены первичные документы: приказы о приеме на работу, об увольнении, о замещении, табеля учета рабочего времени, листы временной нетрудоспособности, платежные ведомости и т.д.

При проверке серьезных нарушений порядка ведения бухгалтерского учета, которые могли бы существенно повлиять на достоверность данных по оплате труда, отраженных в бухгалтерском учете, обнаружено не было.

Начисление оплаты труда производится в соответствии с нормативными и законодательными актами. Расчеты с внебюджетными фондами производятся своевременно и правильно. Отчисления по заработной плате произведены верно.

При расчете налога на доходы физических лиц удержания производятся с учетом имеющихся льгот по налогу у работника.

Начисление и расчет заработной платы ведется вручную, в программу «1С Бухгалтерия» информация вносится оборотами. Поэтому в первую очередь нужно автоматизировать начисление заработной платы и полностью перейти к начислению заработной платы в программе «1С: Зарплата и Кадры».

Заработная плата это один из рычагов, регулирующий развитие рыночной экономики. Поэтому оплату труда следует постоянно стимулировать и совершенствовать.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 04.06.2018) [Электронная версия]// Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

2. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 1 от 31.07.1998 № 146-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 19.02.2018) [Электронная версия]// Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

3. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 от 05.08.2000 № 117-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 23.04.2018) [Электронная версия]// Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

4. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 N 223-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 29.12.2017) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 05.02.2018) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

6. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с посл. изм. и доп. от 07.03.2018) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

7. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с посл. изм. и доп. от 07.03.2018) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

8. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (с посл. изм. и доп. от 31.12.2017) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».

9. Постановлением Правительства РФ от 20.05.1998 № 465 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 г. № 841» [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.06.2007 г. № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с посл. изм. и доп. от 10.12.2016 г.) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

11. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с посл. изм. и доп. от 10.12.2016 г.) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

12. Приказ Минфина России от 01.12.2010 N 157н (ред. от 31.03.2018) "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению" (с посл. изм. и доп. от 31.03.2018 г.) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

13. Приказ Минфина России от 06.12.2010 N 162н "Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению" (с посл. изм. и доп. от 31.03.2018 г.) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

14. Приказ Минфина России от 30.03.2015 № 52н "Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указания по их применению" (с посл. изм. и доп. от 17.11.2017 г.) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

15. Приказ ФСИН России от 13.11.2008 N 624 "Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы" (с посл. изм. и доп. от 06.03.2018 г.) [Электронная версия] // Правовая справочно-информационная система «Гарант».

16. Письмо Федеральной налоговой службы от 3 марта 2006 г. N 04-1-03/117 "Об уплате НДФЛ и ЕСН".

17. Бовша Н.В. Зарплата и кадры: практикум для бухгалтера [Текст]/ Н.В. Бовша. – Новосибирск: Сиб. Унив. Изд-во, 2009. – 268 с.

18. Бухгалтерский учет: учеб. пособие/ М.П. Переверзев, А.М. Лунева. Под ред. М.П. Переверзева. – 2-е изд.- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 221 с.

19. Бухгалтерский учет и анализ: учеб. пособие / Ю.И. Сигидов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.

20. Григорьева М.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие/ М.В. Григорьева. – Томск: ТУСУР, 2016. – 262 с.

21. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров/ В.Э. Керимов. – 6-е изд., изм. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015.– 584 с.

22. Курочкин В.Н. Организация, нормирование и оплата труда/ В.Н. Курочкин. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 234 с.

23. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учеб./ А. Г. Хабибулин. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 336 с.

24. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник/В.А.Скляревская. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. - 340 с.

25. Теплякова Т.Ю. Организация труда персонала: учебно-практическое пособие/ Т.Ю. Теплякова; Ульян. гос. техн. ун-т. – 2-е изд., доп. и исправ. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 170 с.

26. Томская А.Г. Нормирование и оплата труда: учебно-методический комплекс/ А.Г. Томская, С.В. Гаврилова, Л.Н. Иванова-Швец – М.: Изд.центр ЕАОИ. 2011, - 120 с.

27. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной 52 деятельности: Учебное пособие - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 203 с.

28. Учет и анализ: учеб./ А.М. Петров, Е.В. Басалаева, Л.А. Мельникова. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 512 с.

29. Экономика отрасли: туризм: учеб. пособие/ Е.А. Замедлина, О.Н. Козырева. - М.: Альфа-М: НИЦ Инфра-М, 2016. - 204 с.

30. Экономика предприятия (организации): учеб./ О. В. Баскакова. - М.: ИТК «Дашков и К», 2013. — 372 с.

31. Экономический анализ: учеб. пособие/ Н. Б. Акуленко, В. Ю. Гарнова, В.А.Колоколов; Под ред. Н.Б. Акуленко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 157 с.

32. Богданова Ж. А., Мишкевич С. М. Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы в Российской Федерации // Молодой ученый. — 2017. — №14. — С. 318-321. — URL https://moluch.ru/archive/148/41864/.

33. Воробьева Е. Исчисление среднего заработка.// АКДИ "Экономика и жизнь". – 2015. - № 5 [Электронный ресурс] //https://www.lawmix.ru/bux/131934.

34. Воробьева Е. Традиционные системы премирования// АКДИ «Экономика и жизнь». – 2002. - № 1 [Электронный ресурс] // http://fin-buh.ru/text/78359-1.html.

35. Лылова Л. Посчитайте отпускные на майские праздники/Лылова Л. //Учет в учреждении . – 2017. - №5 [Электронный ресурс] https://e.budgetnik.ru/article.aspx?aid=552528.

36. Позднякова В.С./Особенности системы оплаты труда и учета заработной платы работников в государственных и муниципальных учреждениях//Консультант Свердловская область. – 2013. - № 4[Электронный ресурс]// www.consultant-so.ru.

37. Рудакова А.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 5 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2017/05/14914.

38. Смольянинова Н. Удержания из заработной платы// Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2007. – апрель [Электронный ресурс] //http://www.delo-press.ru/articles.php?n=6960.

39. Спесивцева А. Л. Особенности аудита расчетов по оплате труда на предприятиях России // Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 996-998. — URL https://moluch.ru/archive/91/19470/.

40. http://народныйвопрос.рф/Home/Article/2927//Открытая общественная правовая информационная система.

41. https://azbuha.ru/zarabotnaya-plata/razmer-avansa-po-zarabotnoj-plate// Информационный сайт для бухгалтеров.

42. https://www.audit-it.ru/terms/taxation/strakhovye_vznosy.html// Сайт посвященный бухгалтерскому учету, налогообложению и аудиту.