СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……...……3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА……..5

1.1. Система оплаты труда и бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда……..……...……..6

1.2. Налог на доходы физических лиц и страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды…….…..18

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТОВ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЗАО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ СОЮЗ»……..……...…...24

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации…...….24

2.2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда……...28

2.3. Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы персонала ЗАО «Строительная компания «Союз»……..…….35

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЗАО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СОЮЗ»….41

3.1. Реорганизация кадровой политики ЗАО «Строительная компания «Союз»…..……...…….…….41

3.2. Стимулирование роста производительности труда сотрудников ЗАО «Строительная компания «Союз» с учетом оптимизации налоговой нагрузки……...…….....44

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..48

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ…….51

ВВЕДЕНИЕ

Учет расчетов с персоналом по оплате труда занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета в организации. Он представляет собой упорядоченную систему наблюдения, сбора, регистрации и обобщения информации о труде сотрудников организации и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На основании этой информации, осуществляется контроль использования рабочего времени, соблюдения соотношения между ростом производительности труда и заработной платы, а также уровня соответствующих затрат.

Актуальность темы работы заключается в том, что учет расчетов с персоналом по оплате труда является важной составляющей бухгалтерского учета. Важно не только правильно отражать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающуюся к выплате каждому сотруднику, а также своевременно удерживать из заработной платы суммы обязательных или иных удержаний. Вознаграждение за труд входит в себестоимость продукции, работ и услуг, что в итоге влияет на финансовый результат организации.

Политика в области оплаты труда, является составной частью управления организации, и от нее в значительной мере зависит эффективность ее работы, так как вознаграждение за труд, является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Целью выпускной квалификационной работы является систематизация и расширение теоретических знаний в области налогообложения и бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также практического аспекта ведения учета расчетов по плате труда в организации ЗАО «Строительная компания «Союз».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- систематизировать теоретические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда,
- рассмотреть порядок исчисления налога на доходы физических лиц, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды,
- дать организационно-экономическую характеристику ЗАО «Строительная компания «Союз»,
- рассмотреть бухгалтерский учет начислений и удержаний из заработной платы персонала ЗАО «Строительная компания «Союз»,
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда по реорганизации кадровой политики и стимулированию роста производительности труда в ЗАО «Строительная компания «Союз».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ЗАО «Строительная компания «Союз». Предметом исследования являются особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в конкретной организации.

При написании выпускной квалификационной работы были использованы законодательные и нормативные акты, регламентирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда, учебная литература и ресурсы сети Интернет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является ответственным и самым распространенным видом расчетов, который занимает значительную долю рабочего времени бухгалтерии в любой организации.

Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации осуществляется по четырехуровневой системе.

Действующее российское законодательство по бухгалтерскому учету охватывает отношения организации и непосредственно работника, основанные на трудовом договоре и внутренних нормативных документах (Коллективный договор, Положение по оплате труда, Учетная политика организации), регламентирующих выплату прочих вознаграждений.

В сферу регулирования входят также отношения, вытекающие из норм законодательства, например, размер и порядок выплат различных пособий.

Таким образом, специально разработанного ПБУ либо другого нормативного документа, который бы целиком регулировал порядок учета и раскрытий в финансовой отчетности вознаграждений работникам, включая налоги и страховые взносы, в российском законодательстве нет.

При организации учета расчетов по оплате труда, необходимо учитывать правила, закрепленные в Учетной политике организации, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации»[1].

Организация также разрабатывает локальные нормативные акты в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами: коллективным договором, соглашениями, действующими «внутри»

[1] Приказ Минфина России от 06.10.2008 №106н (ред. от 27.04.2017) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ1/2008)

организации. Локальными нормативными актами могут быть правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников, положение о премировании (материальном стимулировании) и иные подобные документы. Локальный акт принимается организацией самостоятельно, а в случаях, установленных законодательством (или коллективным договором), с учетом мнения представительного органа работников. Так, организация обязана учесть мнение выборного профсоюзного органа при установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (статья 372 ТК РФ).

1.1. Система оплаты труда и бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Важнейшим аспектом оплаты труда в организации является установление системы оплаты труда.

Трудовое законодательство под системой оплаты труда определяет совокупность правил определения заработной платы (статья 135 ТК РФ).

Система оплаты труда включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что

условия оплаты труда у каждой организации должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, Указами Президента России, постановлениями Правительства Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

Система оплаты труда, принятая в конкретной организации, отражается в коллективном договоре, соглашении любого вида либо локальном нормативном акте.

Основной формой оплаты труда работников является выплата заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата его труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме (например, в натуральной форме), не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

В то же время законодательством Российской Федерации гарантируется минимальный размер заработной платы. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). МРОТ устанавливается одновременно на всей территории России Федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Согласно ст. 421 ТК РФ порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения устанавливаются федеральным законом. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года[2].

Минимальный размер оплаты труда применяется только для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Источники выплаты при оплате труда работников могут применять тарифную систему оплаты труда, предусмотренную в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда — это системы оплаты труда, основанные на та¬рифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 143 НК РФ).

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров производится, как правило, на основе должностных окладов, а размеры оплаты их труда определяются по соглашению сторон трудового договора. Труд рабочих, как правило, оплачивается повременно или сдельно по тарифной системе.

При повременной системе оплаты труда заработная плата начисляется в зависимости от количества отработанного времени и тарифной ставки, но независимо от объема выполненных работ.

[2] С 1 января 2019 года МРОТ-11 280 рублей (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2017 N 421-ФЗ; Приказ Минтруда России от 24.08.2018 N 550н "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года" (Зарегистрировано в Минюсте России 07.09.2018 N 52118))

Тарифные ставки могут быть часовыми или дневными, и их размер определяется квалификационным разрядом.

Различают простую, повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

При простой повременной системе оплаты труда заработная плата определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки рабочего определенного квалификационного разряда на количество отработанного времени (часов или дней).

При повременно-премиальной системе оплаты труда помимо заработной платы рабочему выплачивается премия, которая устанавливается в процентах к заработку, начисленному за фактически отработанное время.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При сдельной системе оплаты труда заработная плата выплачивается за фактически выполненную работу или количество единиц изготовленной продукции на основании установленных твердых сдельных расценок.

Для учета объема выполненных работ и количества единиц изготовленной продукции, а также начисления заработной платы, используются документы о выработке (например, наряд на сдельную работу, ведомость учета выработки, маршрутные листы).

Различают следующие виды сдельной системы оплаты труда:

- прямая сдельная,
- сдельно-прогрессивная,
- косвенно-сдельная,
- сдельно-премиальная,
- аккордная.

При прямой сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется умножением установленной расценки на объем выполненной работы или количество единиц изготовленной продукции.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда сдельные твердые расценки увеличиваются по количеству единиц продукции, изготовленных сверх установленных норм.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется, как правило, для оплаты труда обслуживающего персонала организации. При этой системе заработок рабочего обслуживающего цеха ставится в прямую зависимость от результатов труда рабочих основного производства, например, определяется в процентах к заработной плате рабочих основного производства.

При сдельно-премиальной оплате труда рабочим дополнительно к заработной плате начисляется премия, например, за перевыполнение установленных норм выработки, качество работы, срочность выполнения работы.

Аккордная система оплаты труда применяется в случаях, когда размер оплаты за выполненные работы устанавливается в целом за весь комплекс работ или определенные стадии работы, а не за каждую производственную операцию в отдельности. Эта система может предусматривать также премирование за сокращение сроков выполнения работ и за качество выполненных работ.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

При отступлении, например, от нормальных условий работы и продолжительности - организации обязаны соблюдать следующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации:

– труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в

повышенном размере. В повышенном размере оплачивается занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями,

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно,
- работа в выходной и нерабочий праздничный день разрешается в организациях, приостановка которых невозможна по техническим причинам.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, и в других случаях, устанавливается организацией с учетом мнения представительного органа работников.

Тарифная система оплаты труда является традиционным методом организации оплаты труда. Однако в современных условиях большинство организаций применяют бестарифные модели.

Бестарифная модель организации оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад или тарифная ставка, а, как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который определяет уровень его трудового участия.

Помимо оплаты труда работников, Трудовой Кодекс Российской Федерации предусматривает предоставление им определенных гарантий и компенсаций.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (например, гарантии при приеме на работу,

гарантии при переводе на другую работу), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки,
- при переезде на работу в другю местность,
- при исполнении государственных или общественных обязанностей,
- при совмещении работы с обучением,
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска,
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Физические лица могут быть включены в штат организации на основании трудового договора, либо привлекаться по договорам гражданско-правового характера (например, подряда, возмездного оказания услуг). Права, обязанности и ответственность работодателя и штатного работника регулируются коллективным договором и трудовыми договорами, заключаемыми с каждым работником.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (один – для работника, второй – для работодателя). Договор обязательно подписывается двумя сторонами. В трехдневный срок после подписания договора, должен выйти приказ (распоряжение) о приеме сотрудника на работу. Приказ должен соответсвовать условиям заключенного договора.

Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок, но не более пяти лет,
- на определенный срок, который фиксируется в трудовом договоре.

В каждой организации должно быть штатное расписание. Деление работников на категории в нем не обязательно, все сотрудники включаются в штатное расписание простым перечнем. На каждого работника должна быть заведена трудовая книжка. Указание в трудовой книжке занимаемой

должности должно соответствовать формулировке в трудовом договоре и штатном расписании.

Унифицированные формы первичной учетной документации, предназначенные для учета труда и его оплаты, перечислены в таблице 1[3].

С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с темобязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы)[4].

Таблица 1 – Формы первичной учетной документации[5]

Номер формы	**Название формы**
1	**2**
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-1а	Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-2 ГС (МС)	Личная карточка государственного (муниципального) служащего
Т-3	Штатное расписание
Т-4	Учетная карточка научного, научно-педагогического работника
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-5а	Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-6а	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-8а	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)
Т-9	Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку
Т-9а	Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку
Т-10	Командировочное удостоверение
Т-10а	Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
Т-11а	Приказ (распоряжение) о поощрении работников

[3] Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

[4] Информация Минфина России № ПЗ-10/2012 «О вступлении в силу с 1 января 2013г Федерального закона от 06 декабря 2011г №402-ФЗ «О бухгалтерском учете»

[5] Составлено автором

Продолжение таблицы 1

1	2
Т-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-53а	Журнал регистрации платежных ведомостей
Т-54	Лицевой счет
Т-54а	Лицевой счет (свт)
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового дого¬вора с работником (увольнении)
Т-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы

Для расчета и выплаты заработной платы работникам организации применяются расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49), расчетная ведомость (форма № Т-51) и платежная ведомость (форма № Т-53).

Одновременно сведения о начислениях и выплатах заработной платы работникам следует отражать в их лицевых счетах (форма № Т-54 или форма № Т-54а).

Расчетно-платежная и платежная ведомости являются оправдательными документами, подтверждающими факт выплаты заработной платы работникам организации, так как выдача наличных денежных средств из кассы организации может производиться по оформленным надлежащим образом платежным и расчетно-платежным ведомостям без составления расходного кассового ордера на каждого работника. Ведомости всех трех видов составляются в одном экземпляре в бухгалтерии.

Начисление заработной платы и других видов оплат за текущий месяц производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов.

Для расчета заработной платы и последующей ее выплаты бухгалтерия должна использовать данные из следующих первичных документов:

– табеля учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма №Т-12), или табеля учета рабочего времени (форма №Т-13). Использование той или иной формы зависит от того, какая именно форма ведется в организации,
– личной карточки работника (форма №Т-2),
– нарядов на работу, актов приемки работ, сменных рапортов о выработке, листков о простоях, нарядов на сдельную работу.

На титульном листе расчетно-платежной ведомости (форма №Т-49) и платежной ведомости (форма №Т-53), указывается общая сумма, подлежащая выплате. Разрешение на выплату заработной платы подписывается руководителем организации или уполномоченным им на это лицом.

В формах №Т-49 и №Т-51 расписка (подпись) в получении денег должна быть сделана получателем только собственноручно чернилами или шариковой ручкой. При получении денег по платежной (расчетно-платежной) ведомости, сумма прописью не указывается.

В расчетно-платежной ведомости (форма №Т-49) и платежной ведомости (форма №Т-53) по истечении срока выплаты, против фамилий работников, не получивших заработную плату, в соответствующих графах делается отметка «Депонировано».

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

В расчетных ведомостях, составляемых на машинных носителях информации, состав реквизитов и их расположение, определяются в зависимости от принятой технологии обработки информации. При этом форма документа должна содержать все реквизиты унифицированной формы.

Для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам, организации используют журнал регистрации

платежных ведомостей (форма №Т-53а), который ведется работником бухгалтерии.

Расчетные ведомости заполняются на основании лицевых счетов работников по форме №Т-54 или №Т-54а.

Форма №Т-54 применяется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы работника на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени, и документов на разные виды оплат. При обработке учетных данных с применением средств вычислительной техники, форма №Т-54 содержит только условно-постоянные реквизиты о работнике. Данные по расчету заработной платы, полученные на бумажных носителях, вкладываются ежемесячно в лицевой счет. Вторая страница применяется для печатания кодов видов оплат и удержаний.

При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, применяется унифицированная форма №Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

При прекращении действия трудового договора (контракта) применяется унифицированная форма №Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

При оформлении приемки-сдачи работ, выполненных по срочному трудовому договору, применяется унифицированная форма №Т-73 «Акт о приемке работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы». Данная форма является основание для окончательного и поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ.

Бухгалтерский учет по оплате труда с работниками ведется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" (как штатных, так и нештатных сотрудников) (таблица 2). По кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по

оплате труда" учитываются начисления заработной платы. Эти счета корреспондируют со счетами учета расходов на реализацию товаров, выполнение работ или оказание услуг.

По дебету счета 70 учитывается выплата заработной платы в корреспонденции с денежными счетами организации.

Таблица 2 - Типовые проводки по учету оплаты труда[6]

Дебет	**Кредит**	**Содержание хозяйственной операции**
1	**2**	**3**
08	70	Начислена оплата труда за работы, связанные с созданием внеоборотных активов
20	70	Начислена оплата труда работникам основного производства
23	70	Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства
25	70	Начислена оплата труда работникам, занятым обслуживанием производства
26	70	Начислена оплата труда административному и общехозяйственному персоналу
29	70	Начислена оплата труда работникам обслуживающих производств
44	70	Начислена оплата труда работникам, занятым сбытом продукции
69/1	70	Начислены пособия за счет средств Фонда социального страхования
91/2	70	Начислена оплата труда за работы, связанные с выбытием основных средств и других активов
96	70	Начислена оплата труда за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет
70	68	Удержан налог на доходы физических лиц
70	50	Выплачена заработная плата из кассы организации
50	70	Возвращены излишне выданные суммы оплаты труда в кассу организации
70	76/4	Отражена депонированная заработная плата
76/4	50	Выдана депонированная заработная плата
70	51	Перечислены денежные средства на карточки (счета работников в банках)
70	73/2	Удержана стоимость недостач с виновных лиц из их заработной платы

Для начисления и платы страховых взносов планом счетов предусмотрен счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», к которому открываются субсчета, чтобы отдельно выделить взносы в ПФР, ФОМС и ФСС.

[6] План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций.

1.2. Налог на доходы физических лиц и страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды

Вознаграждения и иные формы выплат работникам за труд облагаются налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами во внебюджетные фонды (ПФР, ФОМС и ФСС РФ) и страховыми взносами от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — взносы на травматизм).

Следует отметить, что из указанного, организация уплачивает лишь страховые взносы во внебюджетные фонды, включая взносы на травматизм. Что касается налога на доходы физических лиц, то плательщиком этого налога является физическое лицо. Организация лишь рассчитывает сумму НДФЛ, удерживает ее из зарплаты сотрудника и перечисляет в бюджетную систему Российской Федерации (п.1, п.4, п.6 ст. 226 НК РФ), выступая в этом случае налоговым агентом.

Если работник является налоговым резидентом Россиикой Федерации, то в зависимости от вида его дохода, удерживают НДФЛ несколькими ставками, например, 13% и 35%.

При этом гражданин признается налоговым резидентом Российской Федерации, если он фактически находится на территории Российской Федерации не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев. Период нахождения физического лица в Российской Федерации не прерывается на периоды его выезда за пределы территории Российской Федерации для краткосрочного (менее шести месяцев) лечения или обучения, а также для исполнения трудовых или иных обязанностей, связанных с выполнением работ (оказанием услуг) на морских месторождениях углеводородного сырья (п. 2 ст. 207 НК РФ). Если работник не является

налоговым резидентом Российской Федерации, то его доходы облагаются по ставкам 13%, 15%, 30% (п. 3 ст. 224 НК РФ). Некоторые виды доходов освобождены или частично освобождены от обложения НДФЛ.

При расчете суммы НДФЛ, которую необходимо удержать из зарплаты физического лица, организация по его письменному заявлению, может предоставить ему стандартные налоговые вычеты на детей, находящихся у него на иждивении, и на само физическое лицо.

Стандартные налоговые вычеты на детей устанавливаются за каждый месяц налогового периода на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (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.

За каждый месяц налогового периода на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя: 12 000 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.

За каждый месяц налогового периода на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя: 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.

Налоговый вычет производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет.

Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю.

Налоговый вычет может предоставляться в двойном размере одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета.

Налоговый вычет действует до месяца, в котором доход налогоплательщика), исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода налоговым агентом, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, превысил 350 000 рублей.

Если работник не является налоговым резидентом Российской Федерации, стандартные вычеты на детей ему не положены.

Социальные налоговые вычеты, предусмотренные ст. 219 Налогового кодекса Российской Федерации (например, по расходам на образование, лечение и приобретение лекарственных препаратов), можно получить у налогового агента – при предоставлении физическим лицом заявления и уведомления, выданного налоговым органом.

В соответствии со ст. 220, 221 Налогового кодекса Российской Федерации, физическим лицам предоставляются имущественные и профессиональные налоговые вычеты.

Имущественный налоговый вычет предоставляется:

– не более 1 000 000 рублей в размере доходов, полученных налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, комнат, включая приватизированные жилые помещения, дач, садовых домиков или земельных участков или доли (долей) в указанном имуществе, находившихся в собственности налогоплательщика менее 5 лет, менее 3 лет – при возникновении права собственности по договору

дарения, в порядке наследования, приватизации, договору пожизненного содержания с иждивением,

- не более 250 000 рублей в размере доходов, полученных налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи иного имущества (например, гараж, автомобиль, находящегося в собственности не менее 5 лет. Для объектов недвижимого имущества, приобретенных в собственность до 01.01.2016, а также для иного имущества минимальный срок владения – 3 года,
- не более 2 000 000 рублей в размере фактически произведенных налогоплательщиком расходов на новое строительство, приобретение жилых домов, квартир, комнат или доли (долей) в них, приобретение земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства,
- не более 3 000 000 рублей в сумме фактически произведенных налогоплательщиком расходов на погашение процентов по целевым займам (кредитам).

Имущественный вычет на приобретение жилой недвижимости, а также по расходам на уплату процентов по ипотечным кредитам, физическое лицо может получить у налогового агента, предоставив заявление и уведомление на применение имущественного вычета, выданного налоговым органом.

Профессиональный налоговый вычет – это фактические расходы физического лица, полученные им в результате получения доходов, за исключением работ по трудовым договорам. Для профессионального налогового вычета, достаточно предоставить заявление налоговому агенту с подтверждением документально-подтвержденных расходов. Если расходы документально не могут быть подтверждены (например, создание литературных, музыкальных произведений, научных трудов и разработок), то вычет предоставляется в размере нормативов затрат от 20% до 40 % к сумме начисленного дохода (п. 3 ст. 221 НК РФ).

Физические лица, которые не воспользовались своим правом на получение налоговых вычетов у источника доходов, могут их получить путем подачи декларации по форме 3-НДФЛ в инспекцию по окончании налогового периода.

Большинство организаций уплачивают страховые взносы во внебюджетные фонды по следующим ставкам:

– в ПФР – по ставке 22%,
– в ФСС РФ – по ставке 2,9%,
– в ФОМС – по ставке 5,1%.

В отношении выплат в пользу физических лиц, занятых на подземных работах, в горячих цехах или на работах с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда, предусмотрены дополнительные тарифы страховых взносов. В 2019 году размер дополнительного тарифа в ПФР составляет от 2 до 9%[7], в зависимости от проведения и результатов специальной оценки условий труда.

Ставка страховых взносов на травматизм зависит от вида деятельности, которым занимается организация, при этом она составляет от 0,2% до 8,5%[8].

База для исчисления страховых взносов определяется как сумма выплат и иных вознаграждений физического лица, являющихся объектом обложения, начисленных плательщиками страховых взносов за расчетный период, за исключением сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами (например, пособия, компенсации, материальная помощь) отдельно в отношении каждого физического лица по истечении каждого календарного месяца с начала расчетного периода нарастающим итогом. База для исчисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, имеет предельную величину, после которой страховые взносы

[7] Ст. 33.2 Федеральный закон от 15.12.2001 №167-ФЗ (ред. от 11.12.2018) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»
[8] Ст.1 Федеральный закон от 22.12.2005 №179-ФЗ (с изм. от 25.12.2018) «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год»

не исчисляются. Исключение составляют страховые взносы, уплачиваемые основной категорией плательщиков при применении тарифа страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в размере 22 %. В этом случае, страховыми взносами облагаются выплаты сверх установленной предельной величины базы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в размере 10 %[9].[10]

[9] С 01.01.2018г. на социальное страхование 815 000, на пенсионное страхование 1 021 000. Постановление Правительства РФ от 15.11.2017 N 1378 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2018г»

[10] С 01.01.2019г. на социальное страхование 865 000, на пенсионное срахование 1 150 000. Постановление Правительства РФ от 28.11.2018г №1426 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2019г»

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТОВ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЗАО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СОЮЗ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации

ЗАО «Строительная компания «Союз» основано в феврале 2001 года.

Основными видами деятельности организации являются:

- подготовка строительного участка,
- строительство зданий и сооружений,
- производство общестроительных работ,
- устройство покрытий зданий и сооружений,
- производство прочих строительных работ,
- монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений,
- производство отделочных работ,
- оптовая торговля прочими строительными материалами,
- архитектурная деятельность.

ЗАО «Строительная компания «Союз» является членом саморегулируемой организации «Тверское объединение строителей», а также саморегулируемой организации «Тверское объединение проектировщиков», имеет допуск к работам, вляющих на безопасность объектов капитального строительства, сооружение блоков атомных станций (АС), в части выполнения работ и предоставления услуг эксплуатирующей организации при строительстве блоков АС, а также лицензию на осуществление деятельности по реставрации объектов культурного наследия (памятников истории и культуры).

Имея собственные основные средства и специалистов высокого уровня, организация осуществляет деятельность по строительству и проектированию

объектов, а также по ремонтно-реставрационным работам в бесперебойном режиме. Одним из крупных объектов реставрации ЗАО «Строительная компания «Союз», стал памятник историко-культурного наследия - Старицкий Успенский мужской монастырь, расположенный в г.Старица Тверской области. Общество также ведет капитальное строительство жилых домов как в самом городе Тверь, так и в городах Тверской области (Осташков, Лихославль).

Уставный капитал ЗАО «Строительная компания «Союз» определяется из номинальной стоимости долей участников и составляет 100000 (Сто тысяч) рублей. Общество применяет общую систему налогообложения. Выручка организации за 2018 год составила 398654 тыс. руб., среднесписочная численность сотрудников по состоянию на 01.01.2019г. - 227 человек, рентабельность продаж – 1,89%.

Высшим органом общества является общее собрание участников (учредителей). Единоличный исполнительный орган общества – Генеральный директор - избирается общим собранием участников общества сроком на пять лет.

Решение о реорганизации общества (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) принимается участниками общества в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом №14-ФЗ от 08.02.1998г. « Об обществах с ограниченной ответственностью».

При реорганизации, ликвидации организации или прекращении работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, общество обязано обеспечить сохранность этих сведений и их носителей путем разработки и осуществления системы мер режима секретности, защиты информации, противодействие иностранным техническим разведкам, охраны и пожарной безопасности.

Ликвидация общества должна производиться по решению участников общества. Ликвидация общества производится и по решению суда в случаях,

предусмотренных законодательством Российской Федерации. Процесс ликвидации общества ведется в соответствии с правилами, установленными Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью». С даты назначения ликвидационной комиссии, полномочия по управлению делами общества она принимает на себя.

Учетная политика ЗАО «Строительная компания «Союз», составлена в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации обеспечивая тем самым единство методологии ведения бухгалтерского учета и формирования бухгалтерской отчетности.

Учетная политика в обществе разработана на основании:

- Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 года № 402-ФЗ,
- Положения по бухгалтерскому учету « Учетная политика организации» ПБУ 1/2008, утвержденного Приказом Минфина России от 06.10.2008 №106н,
- действующих норм и других положений по бухгалтерскому учету для идентичных и взаимосвязанных фактов хозяйственной деятельности организации, определений, условий принятия и порядка оценки активов, обязательств, а также доходов и расходов.

Ответственность за организацию и ведение бухгалтерского учета несет Генеральный директор. Контроль за ведением бухгалтерского учета, осуществляется с помощью специалистов, имеющих непосредственное отношение к учету в организации.

Бухгалтерский учет в ЗАО «Строительная компания «Союз» осуществляется отделом бухгалтерии, являющейся отдельным и самостоятельным структурным подразделением общества. Организационная структура бухгалтерии представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Организационная структура бухгалтерии ЗАО «Строительная компания «Союз»[11]

Ведение и организация бухгалтерского учета осуществляется с помощью системы учетных регистров, оборотно-сальдовых ведомостей и аналитических карточек, на основании инструкции по использованию плана счетов бухгалтерского учета. В соответствии с учетной политикой, учет имущества, обязательств и хозяйственных операций в обществе, ведется способом двойной записи, используя для этого рабочий план счетов бухгалтерского учета.

Основанием для записей в регистрах бухгалтерского учета являются первичные документы, фиксирующие факт совершения хозяйственной операции, а также расчеты бухгалтерии. Отчетным годом считается период с 01 января по 31 декабря.

Бухгалтерский учет в ЗАО «Строительная компания «Союз» ведется автоматизированным способом с помощью специальной программы «1С:Бухгалтерия 8.3». Для расчета заработной платы, а также удержаний, расчетов страховых взносов и других обязательных платежей, в организации используется программа «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8.3» (1С:ЗУП 8.3). Ежемесячно проводится синхронизация данных программы «1С:ЗУП 8.3» с «1С:Бухгалтерия 8.3» организации. После проведения данной операции, в

[11] Составлено автором

программу бухгалтерского учета ЗАО «Строительная компания «Союз» переносятся все результаты начислений, удержаний и выплат, а также, формируются бухгалтерские проводки, подтверждающие факт проведения хозяйственной операции, в соответствии с планом счетов бухгалтерского учета. В программе «1С:Бухгалтерия 8.3», аналитический учет ведется отдельно по каждому сотруднику, а не в целом по организации (настройка учета).

Расчетным периодом для начисления заработной платы, признается календарный месяц. По окончании расчетного периода, регистры бухгалтерского учета распечатываются, брошюруются в книги, журналы, отдельные листы, карточки. Архивирование баз данных осуществляется ежедневно на съемные носители информации. Учет в ЗАО «Строительная компания «Союз» ведется в рублевом экиваленте, с копейками, без округления.

ЗАО «Строительная компания «Союз» пытается занимать лидирующие позиции на строительном рынке, быть одной из первых, задающей новые стандарты качества в области строительства специализированных, высокотехнологичных зданий и сооружений.

2.2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ЗАО «Строительная компания «Союз»» осуществляется в следующих основных направлениях:

- учет расходов на оплату отпусков, компенсаций и пособий,
- учет расходов на оплату труда за дополнительно отработанное время,
- выплата начисленной заработной платы за текущий период и расчет обязательных платежей (страховых взносов и НДФЛ).

Обобщенный учет расчетов с персоналом по оплате труда, а также учет удержаний, отражается в регистрах организации, составляющими которых, являются разные уровни свода учетных данных.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда и другим выплатам в ЗАО «Строительная компания «Союз», ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», предназначением которого является обобщение информации о расчетах с работниками организации по всем видам оплат.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников,
- оплаты труда, начисленные за счет резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»,
- начисленных страховых взносов – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, выплаченные,
- суммы начисленных налогов (страховых взносов),
- платежей по исполнительным документам и других удержаний. Основные операции, совершаемые в организации по учету расчетов с персоналом по оплате труда, отражены в таблице 3[12].

[12] Составлено автором

Таблица 3 - Проводки по операциям, осуществляемым в корреспонденции со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Хозяйственная операция	**Корреспонденция счетов**	
	Дебет	**Кредит**
1	**2**	**3**
Суммы начисленных пособий по временной нетрудоспособности, по беременостям и родам	69.01 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет «Расчеты по социальному страхованию»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Суммы удержанного налога на доходы физических лиц	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам», 68.01 «Налог на доходы физических лиц»
Расчеты по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и обязательному медицинскому страхованию работников	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 69.01 «Расчеты по социальному страхованию», 69.02 «Расчеты по пенсионному обеспечению», 69.03 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»
Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76-04 «расчеты по депонированным суммам».
Суммы алиментов, подлежащих удержанию	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76.41 «Расчеты по исполнительным документам работников»

Суммы начисленных страховых взносов на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование отражаются по кредиту счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», расходы по социальному страхованию (например, пособия по временной нетрудоспособности, и в связи с материнством, пособия на рождение ребенка) за счет ФСС отражаются по дебету этого счета.

Размеры окладов в ЗАО «Строительная компания «Союз» регламентируются штатным расписанием. Штатное расписание утверждено приказом Генерального директора организации и содержит:

- перечень отделов,
- перечень должностей,

– сведения о количестве штатных единиц,
– сведения о должностных окладах,
– сведения о надбавках,
– сведения о месячном фонде заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется дважды в месяц 20-го числа текущего месяца (аванс) и 05 числа месяца, следующего за месяцем начисления (заработная плата) на пластиковые карточки каждого работника в рамках зарплатного проекта.

При расчете отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, а также командировочных, используется «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»[13].

При расчете среднего заработка учитывают все виды выплат, на которые начисляются НДФЛ и страховые взносы. Расчет среднего заработка работника производится, исходя из фактически начисленной заработной платы и отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за ним сохраняется средняя заработная плата. При этом режим работы значения не имеет. Среднедневной заработок для оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск, рассчитывается путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Для определения среднедневного заработка из расчетного периода исключаются не рабочие и праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

Пример 1. Главному бухгалтеру ЗАО «Строительная комапания «Союз» Чигир О.Н. предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня. Отпуск начислялся с 29 декабря по 31 декабря 2018 г.

Сумма заработной платы за расчетный период (01.12.2017-01.11.2018),

[13] Постановление Правительства от 24.12.2017 №922 (в редакции от 10.12.2016г) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

равный 12 месяцам, составляет 310 967,76 руб. Расчетный период и выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка приведены в таблице 4[14].

Таблица 4 - Расчет оплаты отпуска главного бухгалтера ЗАО «Строительная компания «Союз»

Расчетный период		**Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.**
Год	**Месяц**	
1	**2**	**3**
2017	Декабрь	44563,88
2018	Январь	45614,31
2018	Февраль	45900,00
2018	Март	45900,00
2018	Апрель	45900,00
2018	Май	36813,52
2018	Июнь	39113,07
2018	Июль	45900,00
2018	Август	37414,59
2018	Сентябрь	39518,66
2018	Октябрь	45900,00
2018	Ноябрь	54000,00
Итого		526 538,03

Рассчитаем сумму среднедневного заработка работника - сумма выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка делим на количество календарных дней расчетного периода.

Среднедневной заработок составит:

526 358,03/312,92=1 682,66

Рассчитаем сумму отпускных выплат - среднедневной заработок умножаем на количество дней отпуска.

Сумма отпускных составит:

1682,66*3=5 047,98 руб[15].

При увольнении и переводе работника, не использовавшего очередной отпуск, в другую организацию, возникает необходимость начисления компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ).

Компенсация за неиспользованный отпуск не подлежит выплате, если

[14] Составлено автором

[15] Расчет удержаний из заработной платы представлен в таблице 6

работник использовал отпуск авансом, а именно, не отработал те дни, за которые он ему был предоставлен и оплачен. В данном случае, сумма отпускных за неотработанные дни, удерживается из заработной платы работника. При расчете среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск применяется «Записка – расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником», которая составляется работником отдела кадров.

Основанием для создания приказа о предоставлении отпуска, служит личное заявление работника. Приказ составляется в двух экземплярах: один остается в отделе кадров, другой – передается в бухгалтерию для проведения соответствующих начислений и выплат, а также отражения на лицевых счетах сотрудника. Приказ подписывается руководителем структурного подразделения, Генеральным директором и самим работником.

В ЗАО «Строительная компания «Союз»» дополнительной заработной платой являются оплата ежегодных отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск.

Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности, и в связи с материнством, осуществляется работодателем, исходя из среднего заработка работника[16].

Пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам, рассчитывается, исходя из МРОТ за полный календарный месяц, при следующих условиях:

- работник имеет страховой стаж менее 6 месяцев,
- имеются основания для снижения размера пособия,
- за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, работник не имел заработка, или его рассчитанный

[16] Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 N 375 (ред. от 19.01.2019) "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"

средний заработок в пересчете за полный календарный месяц меньше МРОТ.

Пример 2. Заместитель главного бухгалтера Воинова И.В. предоставила листок временной нетрудоспособности за период с 23 по 31 декабря 2018г включительно. Период нетрудоспособности составил 9 дней.

Расчетный период - 2016 и 2017 годы.

Страховой стаж работника - 37 лет 3 месяца. Учитывая страховой стаж, работнику положено пособие из расчета 100% среднего заработка.

Минимальный среднедневной заработок с учетом МРОТ, установленного в 2018 году[17] на день наступления страхового случая:

11 163,00 * 24 / 730 = 367,00 руб.

Заработок работника в расчетном периоде составил в:

- 2016 – 356 994,38 руб.
- 2017 – 488 216,55 руб.

Предельные базы для начисления страховых взносов, установленные законодательством Российской Федерации:

- на 2016 год - 718 000руб[18],
- на 2017 год - 755 000 руб[19]

К расчету принимаем совокупный доход работника, учитываемый в пределах ограничения за два года - 845 210,93 рублей.

Средний дневной заработок составил:

845 210,93 / 730 = 1 157,82 руб.

Полученная сумма превышает величину МРОТ, поэтому, пособие будет рассчитано исходя из полученной суммы.

Пособие за 9 дней нетрудоспособности:

---

[17] МРОТ с 01.01.2018г. – 9489руб, с 01.05.2018г. – 11 163руб, с 01.01.2019г. - 11 280 рублей

[18] Постановление Правительства от 26.11.2015 №1265 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2016г»

[19] Постановление Правительства от 29.11.2016 №1255 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2017г»

1 157,82 × 9 = 10 420,41 руб.

За первые три дня начисление и выплата пособия производится за счет средств работодателя и составит:

1 157,82 * 3 = 3 473,46 руб.

Остальные средства, а именно, 6 946,95 руб., будут выплачены за счет средств ФСС.

Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется работодателем по месту работы застрахованного лица. Если застрахованное лицо сотрудничает с несколькими работодателями, пособия назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем, но размер не может превышать максимальный размер указанного пособия по каждому месту работы.

2.3. Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы персонала ЗАО «Строительная компания «Союз»

Порядок удержаний из заработной платы регламентируется действующим законодательством Российской Федерации. Доходы физического лица, причитающиеся к выплате, составляют разницу между суммами вознаграждения и суммой удержаний.

В организации производятся удержания, которые можно разделить на три группы:

- обязательные удержания,
- по инициативе организации,
- по согласованию между работником и работодателем.

Обязательными удержаниями являются:

- налог на доходы физических лиц, исчисленный и уплачиваемый в соответствии с гл. 23 НК РФ,

– удержания по исполнительным листам в пользу юридических и физических лиц.

Порядок расчета удержаний по исполнительным листам в обществе, ведется в соответствии со ст. 99 Федерального Закона от 02.10.2017г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве». В случае поступления в организацию исполнительных документов, главный бухгалтер извещает судебного пристава-исполнителя и взыскателя о поступлении исполнительного листа и принятии его к исполнению.

Перечень видов доходов, из которых производится удержание алиментов на содержание детей в ЗАО «Строительная компания «Союз», устанавливается на основании постановления Правительства РФ от 18 июля 1996 года № 841[20].

Алименты не взыскиваются:

– с сумм материальной помощи,
– с единовременных премий,
– с компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и иных выплат, не носящих постоянный характер.

Основанием для удержания алиментов служат:

– исполнительные листы, а в случае их утраты – дубликаты,
– письменные заявления работников ЗАО «Строительная компания «Союз» о добровольной уплате алиментов,
– отметки (записи) органов внутренних дел в паспортах лиц о том, что в соответствии с решением судов эти лица обязаны уплачивать алименты.

Сумма алиментов, удерживаемая из доходов физического лица, рассчитывается на основании исполнительного листа и нотариально заверенного соглашения об уплате алиментов. Алименты удерживаются в следующем размере:

– на одного ребенка – 1/4 дохода работника,

[20] Постановления Правительства РФ от 18 июля 1996 года №841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» (в ред. от 09.04.2015 N 332)

– на двух детей – 1/3 дохода работника,

– на трех и более детей – 1/2 дохода работника.

Сумма алиментов, подлежащая взысканию, не может превышать 70% доходов физического лица, уменьшенного на сумму НДФЛ.

Пример 3. Начисленная за декабрь 2018 г. заработная плата главного инженера ЗАО «Строительная компания «Союз» Кавтарадзе Ш.Ш. составила 49 560,00 руб.

НДФЛ удерживается по ставке 13%. Предоставляется стандартный налоговый вычет на первого и второго ребенка. Работник уплачивает алименты на несовершеннолетнего ребенка в размере 33%. Расчет по исполнительному листу представлен в таблице 5[21].

Таблица 5 – Расчет удержаний по исполнительному листу Кавтарадзе Ш.Ш.

Начислено за декабрь 2018г.	**НДФЛ**	**Алименты**	**Причитается к выплате сумма, руб.**
1	**2**	**3**	**4**
49 560,00	(49 560,00-2800)*13% = 6 079,00	(49 560,00–6 079,00)*33% = 14 348,67	49 560,00-6 079,00-14 348, 67=29 132,33

Прочие удержания по исполнительным документам (например, за ущерб, причиненный организации и физическим лицам, штрафы) рассчитываются в размере, определенном исполнительным документом, с учетом установленных ограничений размеров удержаний, регламентированных Законом «Об исполнительном производстве».

Таблица 6 – Корреспонденция счетов отражения начислений и удержаний на примерах 1-3[22]

ФИО работника	**Хозяйственная операция**	**Сумма**	**Дт**	**Кт**
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Чигир О.Н.	Начислены отпускные за декабрь 2018г.	5 047,98	26	70
	Удержан НДФЛ (5 047,98*13% = 656,00)	656,00	70	68.01

[21] Составлено автором

[22] Составлено автором

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
Воинова И.В.[23]	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет работодателя	3 473,46	26	70
	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет ФСС	6 946,95	69.01	70
	Начислена заработная плата за декабрь 2018г.	24 125,36	26	70
	Удержан НДФЛ (34 545,77-5 800,00)*13%=3 737,00	3 737,00	70	68.01
Кавтарадзе Ш.Ш.	Начислена заработная плата за декабрь 2018г.	49 560,00	26	70
	Удержан НДФЛ	6 079,00	70	68.01
	Удержаны алименты	14 348,67	70	76.41

При причинении материального ущерба источнику выплаты доходов, его размер определяется по фактическим потерям, рассчитанный по рыночным ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба. Размер причиненного ущерба не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета, с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

Также из заработной платы могут производиться вычеты по письменному заявлению работника организации:

- в Сберегательный банк,
- страховым организациям,
- погашение ссуды на строительство.

Учет таких хозяйственных операций отражается на счетах 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» и 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76.05 «Расчеты с прочими поставщиками и подрядчиками (в рублях)».

По инициативе организации, бухгалтерией из заработной платы работников могут быть произведены удержания:

[23] Заместитель главного бухгалтера «Строительная компания «Союз» Воинова И.В. воспитывает трех несовершеннолетних детей

– долг за работником,
– ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период,
– неотработанный аванс, выданный работнику в счет заработной платы,
– удержание сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок,
– удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам,
– за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей,
– за брак.

При удержании по инициативе организации (например, при возвращении аванса, неправильно рассчитанных выплат), работодателю необходимо принять решение не позднее одного месяца со дня окончания срока. Обязательным условием является согласие работника с основаниями и размерами удержаний (ст. 137 ТК РФ). При невыполнении вышеуказанных условий, работодатель может требовать возврата денежных средств только в судебном порядке.

Удержание по согласованию с работником – это:
– погашение кредитов,
– квартплата,
– коммунальные услуги,
– плата за содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях,
– плата за товары, купленные в кредит,
– перечисления в Сберегательный банк.

При каждой выплате доходов, общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством, – 50%, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% дохода. Не допустимым считаются удержания из выплат, на

которые в соответствии с федеральным законом не может быть обращено взыскание.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЗАО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СОЮЗ»

3.1. Реорганизация кадровой политики ЗАО «Строительная компания «Союз»

В ЗАО «Строительная компания «Союз» отсутствуют локально-нормативные акты, регламентирующие:

- работу отделов организации,
- порядок оплаты труда (действует окладная система),
- дополнительные меры по стимулированию труда сотрудников.

Для улучшения показателей производительности труда, рекомендуется разработать Положение о стимулировании работников, поскольку мотивационная программа является инструментом управления персонала. Система стимулирования – прикладной инструмент управления персоналом, способный помочь Обществу и его сотрудникам добиться более эффективных показателей деятельности. Для достижения поставленных результатов рекомендуется ввести бальную оценку деятельности сотрудников по следующим критериям:

- трудовая дисциплина,
- исполнительная дисциплина,
- качество работы.

Также, возможно введение системы санкций в отношении работников по следующим основаниям:

- ухудшение количественных и качественных показателей, на основании указанных выше критериев (например, нарушены сроки выполнения работ, низкое качество работ),

– создание препятствий для работы других сотрудников,
– нарушение установленных норм, процедур, регламентов организации,
– разглашение конфиденциальной информации,
– причинение материального ущерба организации,
– создание конфликтных ситуаций в коллективе.

Грамотно организованная постановка кадровой политики организации, является одним из главных факторов, влияющих на увеличение производительности труда. Рост производительности труда значительно сокращает сроки выполнения работ, увеличивая товарооборачиваемость произведенной продукции, выполнения работ, оказания услуг.

Выполняя свои трудовые обязанности, сотрудник должен понимать, что при более эффективной производительности труда, вознаграждение будет в более высоком размере. Поэтому, для улучшения экономических показателей производительности труда, необходимо разработать и утвердить Положение по оплате труда. В Положении по оплате труда отражается порядок вознаграждения физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с организацией.

При разработке Положения по оплате труда, необходимо:

– определить порядок расчета аккордной системы оплаты труда для поэтапной сдачи работ при строительстве объектов недвижимости по договорам подряда,
– для отдельных категорий работников предусмотреть окладную систему с различными надбавками и коэффициентом трудового участия (например, за стаж работы в организации, своевременную сдачу объекта, успешное прохождение проверок),
– определить условия, при которых для привлечения трудовых ресурсов, необходимо использовать договора гражданско-правового характера (например, договора подряда, договора оказания услуг).

Для оплаты труда рабочих строительных специальностей (например, каменщиков, подсобных рабочих, монтажников), необходимо применить один из видов сдельной оплаты труда - аккордную систему. В таблице 7 представлен примерный расчет оплаты труда бригаде рабочих ЗАО «Строительная компания «Союз».

Таблица 7 – Расчет заработной платы за декабрь 2018г. по объекту строительства: «Старицкий Успенский мужской монастырь г.Старица» - VIP-келья 1-й этап[24] [25]

№	ФИО	Должность	Наименование, объем выполненных работ	Расчет	Сумма
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	Йорданишвили А.Ж.	Подсобный рабочий	Устройство фундамента – 23м3	325 870,00/110*23	68 136,00
2	Кызласов О.Г.	Подсобный рабочий	Устройство фундамента -34м3	325 870,00/110*34	100 723,00
3	Гаврилов О.С.	Подсобный рабочий	Устройство фундамента -28м3	325 870,00/110*28	82 949,00
4	Устинов О.В.	Подсобный рабочий	Устройство фундамента – 25м3	325 870,00/110*25	72 062,00
5	Марогулов А.Л.	Каменщик	Кирпичная кладка – 190м2	210 614,00/420*190	95 278,00
6	Евстигнеев С.Э.	Каменщик	Кирпичная кладка -230м2	210 614,00/420*230	115 336,00
	Итого				536 484,00

При таком порядке расчета – вознаграждение за труд будет экономически-обоснованным. При поэтапной промежуточной сдаче работ (например, один раз в три месяца), необходимо утвердить приказом Генерального директора фиксированную сумму вознаграждения для такой категории работников за каждый месяц на основании сметы. По окончании

[24] Сумма выполненных работ на основании подписанных КС-2 и КС-3 2 336 430,00, в том числе: НДС 18% 356 404,58. Затраты труда рабочих специальностей по акту выполненных работ (КС-2) – 536484,00, в том числе: устройство фундамента 110 м3 – 325 870,00; кирпичная кладка 420м2 – 210 614,00

[25] Составлено автором

этапа работ произвести все необходимые доначисления и перерасчеты. Данная мера позволит снизить текущие затраты незавершенного производства.

Регулирует социально-трудовые отношения в организации между организацией и работниками (в лице представителя) – коллективный договор, содержание и структура которого определяются сторонами (ст. 40, ст. 41 ТК РФ). Дополнительно коллективным договором необходимо предусмотреть:

- порядок возмещения расходов сотрудникам процентов по ипотечным кредитам,
- порядок заключения договоров добровольного личного страхования, долгосрочного страхования жизни сотрудников.

Штатное расписание ЗАО «Строительной компании «Союз» необходимо пересмотреть. Анализ штатной расстановки сотрудников, позволит выявить штатные единицы, приносящие минимальную экономическую выгоду. В случае выявления штатных единиц, необходимо либо исключить эти должности из штатного расписания, либо изменить наименование должности, одновременно с разработкой и утверждением новой должностной инструкции (например, слесарь и слесарь-сантехник). Данная мера позволит ЗАО «Строительная компания «Союз» снизить плановый и фактический фонд оплаты труда за счет объединения штатных должностей.

3.2. Стимулирование роста производительности труда сотрудников ЗАО «Строительная компания «Союз» с учетом оптимизации налоговой нагрузки

Улучшение показателей роста производительности труда ЗАО «Строительная компания «Союз» может добиться, мотивируя сотрудников к достижению более высоких результатов, используя стимулирующие выплаты, а также взяв на себя дополнительные расходы (например, страхование жизни

сотрудников, страхование на оказание медицинских услуг, возмещение расходов сотрудника на уплату процентов по ипотеке).

Стимулирующие выплаты – это доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (ст. 129 ТК РФ).

Используя дополнительные расходы на содержание сотрудников, ЗАО «Строительная компания «Союз» привлечет к себе внимание соискателей (высококвалифицированных специалистов), а также сможет одновременно снизить налоговую нагрузку по налогу на прибыль организаций. Данные расходы нормируются (ст. 255 НК РФ).

Долгосрочное страхование жизни сотрудников по договорам, заключенным на срок более пяти лет, дополнительные страховые взносы по договорам добровольного пенсионного страхования или негосударственного пенсионного обеспечения – суммы взносов включаются в состав расходов на оплату труда по налогу на прибыль организации в размере 12% от расходов на оплату труда (п. 16 ст. 255 НК РФ).

Добровольное личное страхование сотрудников на срок, не менее одного года по оказанию медицинских услуг - суммы таких выплат включаются в состав расходов по оплате труда по налогу на прибыль в размере, не превышающем 6% от расходов на оплату труда (п.16 ст. 255 НК РФ).

С 01 января 2019 года оплата туристических путевок, расходы на санаторно-курортное лечение, а также стоимость проезда включаются в состав расходов на оплату труда в размере не более 50 000 рублей на отдых каждого сотрудника и родственника в отдельности. При включении в состав расходов на оплату труда по налогу на прибыль организации - суммы таких выплат вместе с расходами на медицинское обслуживание сотрудников и взносами на добровольное личное страхование не должны превышать 6% от расходов на оплату труда[26].

[26] Ст. 1 Федеральный закон от 23.04.2018 №113-ФЗ (последняя редакция) «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации»

Компенсация расходов по уплате процентов по ипотеке – включается в состав расходов на оплату труда по налогу на прибыль организации в размере 3% (п. 24.1 ст. 255 НК РФ) от расходов на оплату труда нарастающим итогом с начала года. Расходы по уплате процентов по ипотеке должен нести сам работник[27].

Пример 4. Фонд оплаты труда ЗАО «Строительная компания «Союз» за 2018 год – 268 437 588-64, расходы по договорам долгосрочного страхования жизни – 36 895 627-55, расходы на страхование по оказанию медицинских услуг– 18 211 717-33, компенсация расходов по уплате процентов по ипотеке – 2 154 788-11.

Таблица 8 – Расчет дополнительных расходов на оплату труда, нормируемых по налогу на прибыль «ЗАО «Строительная компания «Союз» за 2018 год[28]

№	Вид расхода	Расчет	Сумма нормированных расходов	Расходы сверх нормы
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Расходы по договорам долгосрочного страхования жизни	268 467 588,64*12%= 32 212 510,63	32 212 510,63	4 683 116,92
2	Расходы на страхование по оказанию медицинских услуг	268 467 588,64*6%=16 108 055,32	16 108 055,32	2 103 662,01
3	Компенсация расходов по уплате процентов по ипотеке	268 467 588,64*3%/0,97=7 812 406,83	2 154 788,11	-
	Итого		50 475 354,06	6 786 778,93

Суммы, включаемые в состав расходов по налогу на прибыль организации не облагаются налогом на доходы физических лиц (п.40 ст. 217 НК РФ) и не облагаются страховыми взносами (п.13 ст. 422 НК РФ)[29].

[27] Письмо Минфина России от 02.03.2010 №03-036-06/1/102
[28] Составлено автором
[29] Письмо Минфина России от 22.08.2017 № 03-03-06/1/53645

В соответствии с ПБУ 10/99 «Расходы организации» такие расходы не нормируются и признаются в бухгалтерском учете в полном объеме[30].

Цели данных рекомендаций в повышении эффективности работы персонала и сокращении скрытого резерва рабочего времени, выраженного в величине его систематических потерь, а также в снижении налоговой нагрузки на организацию в целом.

[30] Приказ Минфина России от 06.05.1999 №33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа выполнена на примере ведения финансово-хозяйственной деятельности ЗАО «Строительная компания «Союз». Организация осуществляет деятельность по строительству и проектированию объектов, а также по ремонтно-реставрационным работам. При выполнении работы была изучена теория учета расчетов с персоналом по оплате труда и практика на примере конкретной организации.

Для совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ЗАО «Строительная компания «Союз» были даны рекомендации:

– по реорганизации кадровой политики организации (разработка и утверждение Положения об оплате труда, заключение коллективного договора, применение одного из видов сдельной оплаты труда – аккордной к отдельной категории сотрудников, проведение анализа штатного расписания),
– по стимулированию роста производительности труда сотрудников ЗАО «Строительная компания «Союз» с учетом оптимизации налоговой нагрузки (использование стимулирующих выплат, дополнительных расходов на долгосрочное страхование жизни сотрудников по договорам, заключенным на срок более пяти лет, добровольное личное страхование сотрудников на срок, не менее одного года по оказанию медицинских услуг, оплату туристических путевок, расходы на санаторно-курортное лечение, компенсацию расходов по уплате процентов по ипотеке, с учетом оптимизации налоговой нагрузки на организацию в целом).

На основе изложенного материала можно сделать следующие выводы:

– ЗАО «Строительная компания «Союз» имеет не малую численность сотрудников – 230 человек по сравнению с аналогичными

организациями Тверской области. Является одним из крупных работодателей и налогоплательщиков в регионе, показывая хорошие результаты своей деятельности,

- ведение бухгалтерского учета в целом по организации полностью атоматизировано, в том числе учет расчетов с персоналом по оплате труда - с помощью программных продуктов 1С. Все начисления и удержания в организации производятся в соответствии действующим законодательством,
- в организации применяется окладная система оплаты труда, которая не дает возможности для стимулирования роста производительности труда сотрудников. Штатное расписание используется не рационально (в штате присутствуют должности, отсутствие которых не приведет к ухудшению экономических показателей ЗАО «Строительная компания «Союз», например, директор по развитию, директор по капитальному строительству. С данными задачами может справиться главный инженер организации. Отсутствие такого рода должностей, позволит сэкономить на расходах на оплату труда сотрудников организации. Экономию средств необходимо направить на дополнительные меры по стимулированию роста производительности труда сотрудников.

ЗАО «Строительная компания «Союз» необходимо пересмотреть кадровую политику организации, добиваться повышения производительности труда и относительного повышения эффективности использования средств на оплату труда, увеличивая товарооборачиваемость. Для этого необходимо:

- пересмотреть штатное расписание организации,
- разработать локально-нормативные акты по стимулированию роста производительности труда,
- рассмотреть возможность использования дополнительных расходов организации, направленных на стимулирование роста

производительности труда и привлечения высококвалифицированных специалистов.

В ЗАО «Строительная компания «Союз» следует обратить внимание на то, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением производственных показателей и в свою очередь позволяло получать экономическую выгоду при налогообложении. Для снижения затрат производства и обеспечения более высокой прибыли, расходы на оплату труда должны быть предельно минимальными, но достаточными для нормального функционирования организации. Увеличенные суммы расходов на оплату труда включаются в себестоимость продукции, тем самым уменьшая прибыль и рентабельность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 04.02.2019).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ (действующая редакция от 03.02.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 04.02.2019).

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.02.2000 №117-ФЗ (ред. от 25.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.01.2019) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 24.01.2019).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 25.01.2019).

5. Федеральный закон от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ (ред. от 28.11.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

6. Федеральный закон от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» №167-ФЗ (ред. от 11.12.2018)

[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 11.02.2019).

7. Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» от 23.04.2018г №113-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 03.03.2019).

8. Федеральный закон «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год» от 22.12.2005 №179-ФЗ (с изм. от 25.12.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: : http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 11.02.2019).

9. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007г №229-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006г №255-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

11. Федеральный закон от 19.09.2000 «О минимальном размере оплаты труда» №82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

12. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.11.2017г. №1378 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай

временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2018г». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.07.1996г. №841 (ред. от 29.04.2015) «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание на несовершеннолетних детей». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.11.2015г. №1265 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2016г». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 14.02.2019).

16. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.11.2016г. №1255 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2017г». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 14.02.2019).

17. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.11.2018г. №1426 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2019». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

18. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 N 375 (ред. от 19.01.2019) "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" [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019– 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2019).

19. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

20. Приказ Минфина России от 06.10.2008 №106н (ред. от 28.04.2017) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ1/2008). [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

21. Приказ Минфина России от 29.07.1998 №34н (ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Пложения по ведению бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс –

1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

22. Приказ Минфина России от 31.10.2000 №94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

23. Приказ Минфина России от 06.05.1999 №33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 27.02.2019).

24. Письмо Минфина России от 02.03.2010 №03-036-06/1/102 [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 26.02.2019).

25. Информация Минфина России №ПЗ-10/2012 «О вступлении в силу с 1 января 2012г. Федерального закона от 06 декабря 2011г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 04.02.2019).

26. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19» Вознаграждения работникам» (введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 №217н (ред. от 12.07.2018). [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа:http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 05.02.2019).

27. Приказ Минтруда России от 24.08.2018 N 550н "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным

социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года" (Зарегистрировано в Минюсте России 07.09.2018 N 52118) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.base.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2019).

28. Вешкурова, А.Б. Экономика и социология труда: Учебное пособие-приктикум / А.Б. Вешкурова, Ю.В. Долженкова и др. – М.: Директ-Медиа, 2018. – 222с.

29. Воробьева, Е.В. Заработная плата в 2018 году: Настольная книга бухгалтера / Е.В. Воробьева – М: АйСи Групп, 2018. – 848с.

30. Грянина, Е.А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в «1С: Зарплата и управление персоналом 8» (редакция 3) / Е.А. Грянина, С.А. Харитонов – М.: 1С-Паблишинг, 2018. – 648с.

31. Дмитриева, И.М. Бухгалтерский учет: Учебник и практикум для СПО / И.М. Дмитриева – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 325с.

32. Жуков, А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: Монография / А.Л. Жуков - 2-е изд., стер. – М; Берлин.: Директ-Медиа, 2018. - 411 с.

33. Лапшова, О.А. Оплата труда персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / О.А. Лапшова и др.; Под ред. О.А. Лапшовой 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 330 с.

34. Румянцева, Е.Е. Экономический анализ: Учебник и практикум для СПО / Е.Е. Румянцева – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 381с.

35. Харитонов, С.А. Практический годовой отчет 2018: Практическое пособие / С.А. Харитонов, В.Л. Байдаков и др.; Под ред. С.А. Харитонова – М.: 1С-Паблишинг, 2018. – 910с.

36. Шадрина, Г.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебник / Г.В. Шадрина – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 515с.

37. Бухгалтерия онлайн – информационный портал [Электронный ресурс] https://www.buhonline.ru/ дата обращения (05.02.2019).

38. Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс – 1999-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 05.02.2019).

39. Официальный сайт Федеральной налоговой службы [Электронный ресурс] / ФНС России – 2005-2019. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.nalog.ru (дата обращения 27.02.2019).