СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1 Теоретические основы учета расчетов с работниками по оплате труда

1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы

1.2 Формы, виды и системы оплаты труда

1.3 Задачи бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда

2 Учет расчетов с работниками по оплате труда на примере ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

2.1 Краткая характеристика АКБ «Славянский Банк» (ЗАО)

2.2 Организация форм учета расчетов с работниками по оплате труда работников ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

2.3 Учет начислений, удержаний по заработной плате и отчислений во внебюджетные фонды ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

3 Аудит расчетов с работниками по оплате труда на примере ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

3.1 Теоретико-методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда

3.2 Планирование и осуществление аудита расчетов по оплате труда с работниками ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

3.3 Подготовка аудиторского заключения по итогам аудита расчетов по оплате труда на предприятии ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

Введение

Право граждан на труд закреплено в Конституции Российской Федерации. Статьей 37 Конституции Российской Федерации определено, что каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию[[1]](#footnote-1).

Труд как научную категорию можно определить не только с экономической, но и политической точки зрения, так как занятость населения, уровень его профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль и являются одним из важнейших аргументов в развитии общества.

Труд и результаты труда занимают центральное место в производственной деятельности любой организации или фирмы, так как исключительно посредством рабочей силы может быть создан прибавочный продукт. Деятельность предприятия не может осуществляться без коллектива работников различных профессий и специальностей.

Заработная плата в масштабах государства представляет собой часть национального дохода страны, выраженную в денежной форме и предназначенную для личного потребления населением. Удержанный из заработной платы налог на доходы физических лиц поступает в бюджеты всех уровней и наряду с другими доходными поступлениями используется для финансирования удовлетворения общественных потребностей, обеспечения выполнения государством своих функций, государственных инвестиционных, производственных, научно-технических и иных программ.

В то же время заработная плата является существенным элементом в себестоимости продукции, работ, услуг, и это в итоге влияет на получение прибыли предприятия. Для работника труд является основным источником удовлетворения материальных потребностей. Вопрос оплаты труда является самым существенным в отношениях работника и работодателя.

С развитием рыночных отношений понятие «заработная плата» в России стало трактоваться гораздо шире. Сегодня это понятие охватывает все виды заработков, а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот, начисленных в денежной и натуральной формах. Сюда же включены денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за время простоя по вине работодателя.

Для справедливой оплаты труда работника его труд необходимо правильно измерить и учесть. Грамотное и своевременное начисление заработной платы важно для исчисления итогов труда, а так же для поддержания устойчивого хорошего психологического климата в среде работников. Данный фактор весьма важен для решения производственных задач.

Целью данной дипломной работы является изучение методики бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань. Для этого в работе поставлены и решены следующие задачи:

- изучены действующие на основании КЗоТ и других нормативно правовых актов Российской Федерации виды, формы и системы оплаты труда;

- рассмотрены основные положения и нормы законодательства Российской Федерации, действующие в области учета и аудита оплаты труда персонала;

- проанализированы особенности начисления заработной платы с учетом доплат, надбавок и удержаний из заработной платы в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань;

- исследован порядок учета заработной платы на счетах бухгалтерского учета ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань;

- проведена аудиторская проверка расчетов с работниками ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань по оплате труда.

Объектом изучения в данной работе являются отношения работников с предприятием ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань по вопросам оплаты труда и социальной защиты. Предметом изучения в данной работе является система учета и аудита расчетов по оплате труда работников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань.

Теоретической основой дипломного исследования послужили постановления правительства РФ, Министерства финансов, Министерства по налогам и сборам, труды российских и зарубежных ученых по проблемам организации бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда с персоналом.

При проведении исследования были привлечены отчетные материалы ЗАО «Славянский Банк». В их числе:

- Бухгалтерский баланс на 01.01.2009 и 01.01.2010 , а так же на 01.07.2010 гг.;

- отчет о прибыли и убытках (публикуемая форма) за 2008 и 2009 гг.

- отчет об уровне достаточности капитала, величине резервов на покрытие сомнительных ссуд и иных состояний на 01.01.2009 и 01.01.2010 г.

- сведения об обязательных нормативах (публикуемая форма) по состоянию на 01.01.2010 г.

- отчет о движении денежных средств (публикуемая форма) за 2009 г.

- сведения об участниках банковской / консолидированной / группы, уровне достаточности собственных средств, и величине сформированных резервов на покрытие сомнительных ссуд и иных активов по состоянию на 01 января 2010 г.

- пояснительная записка к бухгалтерскому отчету за 2010 г.

- расчетные ведомости за 10 месяцев 2010 г.

В работе нашли свое применение следующие методы и подходы к проведению исследования: системный подход, сопоставительный, экономический анализ, статистические группировки, а также выборочные статистические обследования, методы аудиторского учета.

Разработанные в дипломной работе предложения по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом позволят применительно к конкретным организационно-техническим условиям Рязанского ФАКБ ЗАО «Славянский Банк» осуществить систему мер, направленных на повышение аналитичности, оперативности бухгалтерского учета; получение объективной информации на счетах бухгалтерского учета в соответствии с конъюнктурой и рыночным спросом, снижение трудоемкости учетных работ и сокращение доли ручного труда.

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

Первая глава носит теоретический характер и освещает общие вопросы организации и правового регулирования различных систем оплаты труда в Российской Федерации, а так же содержит анализ теоретических положений учета расчетов по оплате руда работников предприятия.

Вторая глава носит аналитический характер. В данной главе дана общая характеристика и проведен анализ организации хозяйственной деятельности АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) и его филиала в г. Рязань. Второй и третий раздел главы посвящены исследованию, анализу и оценке системы учета расчетов по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

Третья глава носит практический характер и содержит результаты аудита расчетов по оплате труда работников ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

В заключении обобщены основные выводы, сделанные по итогам работы, и даны рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань. Справочный аппарат работы оформлен в виде списка литературы и приложений. Ссылки на соответствующие приложения приведены в тексте работы.

1. Теоретические основы учета расчетов с работниками по оплате труда

1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы

В Трудовом Кодексе РФ дано определение заработной платы: Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера[[2]](#footnote-2).

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством разработки и внедрения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основным регулятором оплаты труда является система государственных гарантий, предоставляемых работникам[[3]](#footnote-3).

Т.А.Фролова считает, что заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила»[[4]](#footnote-4).

Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Заработная плата представляет собой денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени. Четкое определение данного понятия дано в ТК РФ:

В РФ законодательно установлен размер минимальной месячной оплаты труда для всех видов предприятий. Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда, согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ, устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом. В размер МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также компенсационные и социальные выплаты[[5]](#footnote-5). Максимальный размер заработной платы не ограничивается, регулирование производится посредством налогообложения.

В настоящее время минимальный размер оплаты труда выполняет три основные функции:

- является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;

- выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;

- служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения[[6]](#footnote-6).

Средства, выделяемые на оплату труда распределяются в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его конкретными производственными результатами, учитываемыми в индивидуальном и коллективном разрезе. Оплата труда на предприятиях и в организациях выполняет двоякую функцию:

1. является главным источником доходов работников и фактором повышения их жизненного уровня;
2. является основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

Функции заработной платы весьма разнообразны и каждая из них отражает ту или иную сторону этой многоплановой социально-экономической категории. К наиболее существенным из данных функций можно отнести три:

- воспроизводственная;

- регулирующая;

- производственно-экономическая, то есть стимулирующая[[7]](#footnote-7).

Каждой из этих функций соответствует определенный механизм их реализации.

Механизмом реализации воспроизводственной функции можно назвать маргинализацию уровней заработной платы, т. е. установление предельных уровней заработной платы, прежде всего минимальных размеров оплаты труда[[8]](#footnote-8).

Механизм реализации регулирующей функции заработной платы - это сегментация уровней заработной платы, т. е. регулирование пропорций (соотношений) в уровнях оплаты труда по сегментам рынка труда: сферам и отраслям экономики, регионам страны, профессионально-квалификационным группам работников[[9]](#footnote-9).

Механизм реализации производственно-экономической (стимулирующей) функции заработной платы - это всесторонняя дифференциация заработной платы в зависимости от сложности работ, квалификации работников, условий и интенсивности труда, производительности и эффективности труда и его конечных результатов[[10]](#footnote-10).

Воспроизводственная функцию оплаты труда непосредственно выражает саму сущность заработной платы как социально-экономического явления и представляется исходной для реализации всех остальных функций. Воспроизводственная функция заработной платы заключается в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы. Современное понимание воспроизводства рабочей силы исходит из того, что заработная плата должна не только удовлетворять материальные потребности их роста предполагает не только восстановление работоспособности работников, но и развитие их личности[[11]](#footnote-11).

Как уже отмечалось, содержание определения заработной платы в научной литературе варьируется в зависимости от того, какой товар имеется в виду, когда идет речь о сделке между работодателем и наемным работником на рынке труда (рабочей силы)[[12]](#footnote-12). Наиболее приемлемым является определение заработной платы как цены ресурсов труда. На рынке труда продается и покупается не сам труд как таковой, а ресурс труда, т. е. совокупность физических и умственных способностей работника, который используется в процессе труда.

Труд - это процесс, начинающийся после того, как работодателем куплена или арендована на определенный срок и используется способность наемного работника к труду. По мнению В. В. Бородиной, термин «ресурс труда» является синонимом категории «рабочая сила», однако имеет то преимущество, что в обыденном сознании не ассоциируется с личностью работника, которая не может быть в демократическом обществе объектом рыночных сделок. Она допускает возможность использования понятия «цена труда» как экономической категории, имея в виду, что речь идет о цене рабочей силы[[13]](#footnote-13).

На свободном рынке труда в условиях совершенной конкуренции постоянно происходят перемещения рабочей силы в те сегменты рынка, где цена труда выше равновесной. В результате предложение труда в указанных сегментах растет, что приводит к снижению цены труда до равновесного уровня. В то же время отлив рабочей силы из тех сегментов, где цена труда ниже равновесной, ведет к увеличению спроса на труд и, следовательно, повышению цены труда до равновесного уровня. Указанный механизм в формировании цены труда способен изменяться в условиях современного рынка труда под влиянием ряда факторов. В частности, на динамические изменения внутри реализации данного механизма могут влиять профессиональные характеристики работника, особенности конкретной совокупности участников рынка труда, на котором в качестве субъектов рынка выступают не только работодатели и наемные работники, но и государство, профсоюзные центры, ассоциации работодателей и прочее.

Главный недостаток действующих ныне систем оплаты труда заключается в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще никак не связана с конечным результатом труда. В ходе детального анализа этой проблемы можно увидеть следующее противоречие: результаты труда коллективны, а оплата индивидуальна. Для преодоления указанного противоречия необходимо следовать по одному из двух возможных путей: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты труда[[14]](#footnote-14). Некоторые экономисты, исследуя вопросы совершенствования коллективных форм оплаты труда, не учитывают ее регулирующей роли, а также недооценивают важность выплачиваемого аванса[[15]](#footnote-15).

Совершенствование организации заработной платы в целях обеспечения ее более полного соответствия принципу оплаты труда по количеству и качеству труда продолжает сохранять актуальность. Центральные идеи реформы заработной платы в России - это устранение уравниловки к оплате труда, государственное регулирование размеров тарифных ставок Единой тарифной сетки, проведение мер по повышению заработной платы исключительно за счет собственных средств предприятий без выделения на эти цели ассигнований из федерального бюджета - не только не устарели, но наоборот, стали еще более актуальными. На практике все обстоит сложнее. Добиться радикальных положительных изменений в системе оплаты труда не удается из-за несовершенства механизма хозяйствования и просчетов в политике, которые привели к катастрофическому финансовому состоянию большинство хозяйств-производителей товарной продукции[[16]](#footnote-16).

Понятие «оплата труда» неразрывно связано с понятием «тарифная система». Тарифная система была и остается базовой для организации оплаты труда. Тарифное регулирование заработной платы представляет собой ее дифференциацию на основе установления различных тарифных ставок в зависимости от тарифных разрядов работ (работников), определенных по результатам тарификации работ (работников). Таким образом, тарифная система - это совокупность норм и нормативов, позволяющих дифференцировать уровень оплаты труда в зависимости от условий труда, от профессионально-квалификационного уровня, стажа и отношения к труду. Основными составными элементами тарифной системы являются: тарифные сетки, тарифные ставки, расчетные коэффициенты к заработной плате и тарифно-квалификационные справочники. Тарифно-квалификационный справочник как нормативный документ представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированным в разделы по производствам и видам работ[[17]](#footnote-17).

Тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение тарифных коэффициентов, количество разрядов, категорий работников, а также межкатегорийных коэффициентов.

С помощью тарифной сетки определяют соотношение тарифных ставок в зависимости от квалификации работника (сложности труда)[[18]](#footnote-18). В настоящее время распространены два варианта тарифных сеток: Единая тарифная сетка (ЕСТ), имеющая восемнадцать разрядов и шестиразрядная тарифная сетка, применяемая на сельскохозяйственных предприятиях.

Понятие «коэффициенты к заработной плате» отражают изменение размеров заработной платы (оплаты труда) в зависимости от местоположения предприятия и являются средствами регулирования оплаты труда. Необходимость регулирования обусловлена территориальными различиями в уровне розничных цен.

Различают основную и дополнительную оплату труда. К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время. Основанием для начисления оплаты является штатное расписание, кадровые приказы. Основная оплата труда представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от его количества и качества в размерах, необходимых для производства рабочей силы.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством по труду (отпускные, различные компенсации, пособия), или по инициативе руководства организации (премии). Дополнительная (переменная) оплата труда зависит от конечных результатов производства и выплачивается в виде доплат, премий, надбавок, в частности таких как:

- за профессиональное мастерство;

- доплаты за непрерывный стаж работы на предприятии[[19]](#footnote-19).

Размер и состав стимулирующих выплат определяются предприятием с учетом производственных задач и финансовых возможностей. Выплаты надбавок за классность, профессиональное мастерство должны быть тесно связаны с качеством работ, индивидуальными результатами труда. За допущенный брак в работе, ухудшение других качественных показателей труда эти выплаты могут быть приостановлены на определенный период или отменены полностью. Кроме стимулирующих выплат, существуют компенсационные доплаты и надбавки.

Компенсационные доплаты и надбавки так же связаны с возложением дополнительных материальных и физиологических затрат, вызванных работой в тяжелых природно-климатических условиях, а также выполнением работ в неблагоприятных условиях труда, отличающихся от нормальных, в частности, в ночное и сверхурочное время, в праздничные и выходные дни, при совмещении профессий[[20]](#footnote-20). Размер доплат и надбавок определены в процентах к тарифной ставке[[21]](#footnote-21).

По большинству компенсирующих доплат трудовым законодательством установлен лишь нижний предел этих выплат. Коллектив предприятия, исходя из своих финансовых возможностей, может предусмотреть в коллективных договорах более высокие размеры компенсирующих доплат и надбавок. Минимальные размеры некоторых доплат, в частности, за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника законодательством не установлены.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1) Оплата за отработанное время;

2) Оплата за неотработанное время;

3) Единовременные поощрительные выплаты;

4) Выплаты на питание, жилье, топливо.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В целях повышения показателей производства в отношении количества и качества, более важную роль играют дополнительные стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты, системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки устанавливаются коллективным договором (ст.144 ТК РФ). Они определяются администрацией предприятия по соглашению сторон и фиксируются в трудовых договорах.

Заработная плата играет значимую роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает свое выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. И если с одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, то с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства.

Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда[[22]](#footnote-22).

* 1. Формы, виды и системы оплаты труда

Понятие оплаты труда определено статьей 129 ТК РФ. Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и трудовыми договорами[[23]](#footnote-23). Формы оплаты труда установлены статьей 131 ТК РФ. Системы оплаты труда предусмотрены статьей 143 ТК РФ.

Как известно, существует две формы оплаты труда - сдельная и повременная.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника определяется по сдельным расценкам (исходя из норм времени или выработки) на единицу продукции. Также существует возможность количественного измерения производительности труда как отношения объема продукции в натуральном выражении к затратам рабочего времени[[24]](#footnote-24). Сдельная заработная плата (или поштучная) является производной от повременной формы и устанавливается в зависимости от объема произведенной работником продукции.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

К разновидностям (системам) сдельной формы оплаты труда относятся:

- прямая сдельная, то есть такая форма оплаты труда, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

-сдельно-премиальная форма оплаты предусматривает премирование перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.);

- аккордная система предполагает оценку комплекса различных работ с указанием предельного срока их выполнения;

- сдельно-прогрессивная форма предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам. В этом случае изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам исходя из показателей установленной шкалы, но не свыше двойной сдельной расценки;

- косвенно-сдельная форма применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд рабочих в этом случае оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

Сдельная оплата труда чаще применяется в производстве с высокой долей индивидуального труда, чтобы поощрить рост выпуска продукции, и предполагает три нормативных элемента. Первый из них, называемый норма выработки, представляет собой тот объем продукции, который работник должен изготовить за определенный период. Второй элемент - норма времени - показатель, обратный норме выработки. Он определяет затраты времени на единицу продукции[[25]](#footnote-25). Третий показатель - поштучная расценка, которая устанавливает норму оплаты труда за выпуск единицы продукции. Ее можно определить, разделив часовую (или дневную) ставку повременной зарплаты на часовую же (или дневную) норму выработки[[26]](#footnote-26).

Каждая фирма стремится минимизировать стоимость ее рабочей силы, т.е. уровень зарплаты и другие зависящие от него издержки. То есть, в системе учета оплаты труда она стремится реализовать два условия:

- отношения уровня зарплаты, выплачиваемой фирмой, к усилиям каждого работника, направленным на повышение своего заработка за счет роста производительности труда, должно стремиться к минимуму;

- уровень зарплаты, выплачиваемой фирмой, должен быть выше или равен предельному уровню зарплаты каждого работника, ниже которого он отказывается работать. Отсюда делается теоретический вывод, что сдельная оплата труда - это такая форма, при которой эластичность индивидуальных усилий по отношению к уровню зарплаты равна единице, т.е. уравновешена с ним. При этом прямая взаимосвязь между размером зарплаты и производительностью труда проявляется лишь на уровне рабочего места, а не предприятия[[27]](#footnote-27).

Высказанные соображения, могут быть отнесены с известными оговорками и к повременной оплате труда. В практике применяются различные подходы, стимулирующие высокопроизводительную работу в условиях повременной оплаты за счет использования методов, присущих сдельной оплате на основе установления нормированных заданий. В то же время при сдельной оплате применяются поощрительные системы, в большей мере присущие повременной оплате[[28]](#footnote-28).

На предприятии могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения. Эта политика имеет целью усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы, выполнении планов и договорных обязательств. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и других поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, предприятия определяют самостоятельно. Вид, размер и соотношение стимулирующих выплат для различных категорий работников фиксируются в коллективных договорах.

Повременная оплата труда – это форма заработной платы, при которой размер заработной платы зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда[[29]](#footnote-29).

При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную. Простая повременная система оплаты труда предполагает, что оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ; повременно-премиальная оплата предполагает учет не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов[[30]](#footnote-30). Должностные оклады устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника. Размеры ставок и окладов, а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются на предприятиях условиями коллективных договоров.

Эта форма оплаты применяется в условиях регламентированных, заданных технологических режимах (в конвейерном и особенно автоматизированном производстве с их строгим графиком и меньшей зависимостью от усилий каждого отдельного работника), поэтому в эпоху научно-технической революции она стала преобладающей.

Сегодня для определения системы оплаты труда привлеченных работников немалое значение имеет заключение трудового соглашения между работником и работодателем. Трудовое соглашение, форму которого организация разрабатывает сама, должно содержать обязательные реквизиты: наименование документа; место и дату его составления; наименование организации; должность, фамилию, имя и отчество лица, подписывающего трудовое соглашение; указание обязанностей организации и работника; срок выполнения работы и сумму оплаты труда, причитающуюся работнику; срок и порядок выплаты оплаты труда работнику; адреса сторон, подписи сторон, печать организации[[31]](#footnote-31).

Трудовое соглашение подлежит регистрации ответственным лицом, выполняющим обязанности по ведению трудовых книжек, либо в бухгалтерии организации. Соглашение составляется не менее чем в двух экземплярах: один выдается работнику - исполнителю, второй остается в организации.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если ее применение ведет к:

- ухудшению качества продукции;

- нарушению технологических режимов;

- ухудшению обслуживания оборудования;

- нарушению требований техники безопасности;

- перерасходу сырья и материалов.

При начислении повременной оплаты труда соблюдается ряд требований: правильное присвоение рабочим тарифных разрядов в строгом соответствии с их квалификацией и учетом квалификационного уровня, выполняемых ими работ, так как от этого зависит правильность оценки качества их труда; точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, так как от этого зависит правильность исчисления заработной платы; - разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания и нормативов численности рабочих, с тем чтобы исключалась различная степень их загрузки работой в течение рабочего дня.

Условиями, определяющими целесообразность применения повременной оплаты труда, можно считать следующие:

- отсутствует возможность увеличения выпуска продукции;

- производственный процесс строго регламентирован;

- функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;

- функционируют поточные и конвейерные типы производства со строго заданным ритмом;

- увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению качества[[32]](#footnote-32).

При повременной оплате труда, члену трудового коллектива или лицу, работающему по трудовому договору, устанавливают должностной оклад, который выплачивается ему полностью, если он отработал все рабочие дни, если не все, то за фактически отработанные дни.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение двенадцати месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности

В условиях рынка нет той строгой регламентации, которая была характерна для плановой экономики, поэтому предприниматель, руководство предприятия могут проверить любой из существующих вариантов оплаты труда и применять тот, который в наибольшей степени соответствует целям предприятия. Поэтому формы, системы и размер оплаты труда работников предприятий, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно. Вопросы оплаты труда регулируются с помощью договоров (контрактов). Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.

1.3 Задачи бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда

Бухгалтерский учет и аудит расчетов по оплате труда одним является из важнейших звеньев в системе учета на предприятии. Успех коммерческой деятельности напрямую обусловлен показателями эффективности работы коллектива работников, а потому необходимо подобрать высококвалифицированный персонал, обладающий определенным опытом, навыками, талантами, способный слаженно и эффективно работать для достижения целей предприятия. Причем хороших сотрудников нужно не только найти, но и удержать на предприятии, а это в немалой степени зависит от условий оплаты их труда.

Основным сводом законодательных установлений по вопросам организации и оплаты труда являются Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ). База российского бухгалтерского учета закладывается через положения Федерального закона РФ «О бухгалтерском учете» принятый 21 ноября 1996 года, с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 1998 года № 1230-ФЗ, от 28 марта 2002 года № 32 - ФЗ, от 31 декабря 2002 года № 187-ФЗ и № 191 - ФЗ.

В Положении по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации от 29 июля 1998 года № 34 утвержден порядок учета расчетов. Положение напрямую с нормами Федерального закона о бухгалтерском учете и конкретизирует его отдельные положения, раскрывает содержание статей бухгалтерской отчетности.

В практике бухгалтерской деятельности широкое применение получила Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера (утв. постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 24.11.2000 № 116). Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы используют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001.г. № 26.

Организация грамотного учета расчетов с персоналом, основанного на соблюдении всех нормативных положений, в современных условиях является весьма актуальной проблемой для многих отечественных предприятий. В новых условиях хозяйствования важнейшими задачами учета расчетов по оплате труда являются:

- сроки производства расчетов с работниками предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки) согласно нормативов, установленных законодательством РФ, и в установленные сроки;

- своевременное и правильное включение в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования;

- сбор и группировка показателей по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также производства расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости.

В конечном итоге, правильно организованный учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и осуществления выплат социального назначения[[33]](#footnote-33).

2 Учет расчетов с работниками по оплате труда на примере ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

2.1 Краткая характеристика ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) образован 21 июня 1990 года, зарегистрирован 21.08.1990 под № 383 Госбанком СССР. Полное наименование: закрытое акционерное общество «Акционерный коммерческий банк «Славянский Банк».

Генеральная лицензия на осуществление банковских операций Банка России № 383 от 29 ноября 2002 г. Лицензия на право привлечения во вклады и размещения драгоценных металлов Банка России № 383 от 29 ноября 2002 г.

Лицензии Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг на право осуществления:

1. Брокерской деятельности (лицензия № 077-03802-100000 от 13 декабря 2000 г.).
2. Дилерской деятельности (лицензия № 077-03862-010000 от 13 декабря 2000 г.).
3. Деятельности по управлению ценными бумагами (лицензия № 077-03907-001000 от 13 декабря 2000 г.)[[34]](#footnote-34).
4. Депозитарной деятельности (лицензия № 077-04194-000100 от 20 декабря 2000 г.).

Основным бенефициаром участники рынка считают Сергея Родионова, основателя и генерального директора ООО «Издательский дом Родионова», бывшего президента банка «Империал» и главу Dines Club Russia.

«Славянский» — расчетный банк и крупнейший эмитент системы платежных карт Diners Club International, с 1999 года выпускает карточки и платежных систем Visa и MasterCard (50 собственных банкоматов). Всего банком выпущено более 250 тысяч пластиковых карт. Кредитная организация имеет собственные процессинговый центр «СБ-Процессинг» и лизинговую компанию «СБ-Лизинг».

Среди немногочисленных клиентов и партнеров банка такие достойные компании как, ФГУП Ситуационно Кризисный Центр Минатома РФ, Холдинг «Импульс», ООО «Русский мех», Российская косметическая компания «Линда», естественно ООО «Издательский дом Родионова» и дружественный ОАО «Можайский полиграфический комбинат», а также ЗАО «Обухов Автоцентр», ООО «ФинансТрейд», Холдинг AsTeRo Group, ОАО НИИЧАСПРОМ, ЗАО «Уралмостострой», ФГУП «Пермский завод им. Кирова», ООО «Искитимцемент», ЗАО «Русская пивоваренная компания», ОАО «Костромской завод «Мотордеталь», ООО «Кузбасский уголь», Представительство компании Wincor Nixdorf International GmbH в Москве, ОАО «Алтай-Кокс», ЗАО «Трансмашхолдинг» и др.[[35]](#footnote-35) (таблица 1, Приложение).

Учредители АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) - Министерство печати и массовой информации РСФСР и крупнейшие предприятия полиграфической промышленности. Сегодня АКБ «Банк Солидарность» действует на основании Генеральной лицензии № 383 от 29 ноября 2002 года.

Стратегическая цель АКБ «Славянский Банк» заключается в его дальнейшем развитии в качестве универсальной кредитной организации, занимающей прочное место на финансовом рынке. В своей работе банк ориентирован скорее на расширение диапазона и повышение качества предоставляемых услуг, на обеспечение сохранности средств и ценностей, вверенных банку акционерами и клиентами, нежели просто на рост количественных показателей.

Он проводит политику, которая базируется на взвешенном подходе к каждой совершаемой операции, на cтабильной и высокопрофессиональной работе, на полном и в срок выполнении своих обязательств и на индивидуальном подходе к клиенту. Благодаря этому банк достаточно легко преодолевает трудности экономических и банковских кризисов.

АКБ «Славянский Банк» предоставляет широкий диапазон финансовых продуктов для самых разных слоев населения. АКБ «Славянский Банк» выполняет все определенные Банком России экономические нормативы. Банк имеет стабильное финансовое положение и высокий уровень ликвидности.

Официальный аудитор АКБ «Славянский Банк» по российским стандартам – ООО «Моор Стивенс», которая одновременно является акционером АКБ «Славянский Банк». Бухгалтерская отчетность Банка достоверно отражает финансовое положение Банка и отвечает международным стандартам[[36]](#footnote-36).

Юридический адрес организации: 109544, г.Москва, ул. Б.Андроньевская, д.17. Тел.: (495) 745-84-13, (800) 500-00-50.

Уставный капитал АКБ «Славянский Банк» составляет 9.334.866 тыс. рублей. Доля депозитов физических лиц в портфеле банка достигает 3.210.453 тыс. рублей. На основании привлеченных документов АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) установлено, что за период 2009-2010 гг. состав активов и пассивов данного банка изменялся следующим образом[[37]](#footnote-37) (Таблица 2.1)

Таблица 2.1 Показатели бухгалтерского баланса ЗАО АКБ «Славянский Банк» (тыс. р)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | На 01.01.2009 | На 01.01.2010 | На 01.06.2010 |
| Активы | 7422185 | 8397646 | 1362888 |
| Пассивы | 31649 | 7259005 | 9933614 |
| Источники собственных средств | 1034900 | 1138641 | 11096502 |

Как видно из приведенной таблицы, обороты банка за последние годы существенно возросли. Однако есть и другая тенденция: по сведениям об обязательных нормативах, показатели достаточности средств, показатели величины риска и показатели максимальной величины крупных кредитных рисков на 01.01.2009 и 01.01.2010 гг. составили соответственно:

1. показатели достаточности средств: 16,7 против13,3;
2. показатели величины риска: 1,6 против 2,2;
3. показатели максимальной величины крупных кредитных рисков: 271,6 против 336,6[[38]](#footnote-38).

Очевидно, что кризисное состояние современной российской экономики не лучшим образом сказывается на стабильности банка.

С 1998 года АКБ «Славянский Банк» активно развивает свое представительство в регионах. На данный момент банк имеет пять динамично развивающихся филиалов. Филиальная сеть:

1. г. Москва;
2. г. Рязань;
3. г. Санкт-Петербург;
4. г. Кострома;
5. г. Пермь;
6. г. Новосибирск;
7. г. Ижевск (таблица 2, приложение)[[39]](#footnote-39).

Банк осуществляет следующие виды деятельности:

- Открытие текущих счетов физическим лицам, не осуществляющим предпринимательскую деятельность. Порядок открытия и ведения счетов регламентируется Договором банковского счета физического лица, не осуществляющего предпринимательскую деятельность.

- Размещение денежных средств от физических лиц во вклады в долларах США, евро и рублях Российской Федерации.

- Выпуск пластиковых карт международных платежных систем: Visa, MasterCard, Diners Club. АКБ «Славянский Банк» – один из ведущих банков, имеющих возможность осуществлять привязку трех карт различных платежных систем к одному счету. Для клиентов, имеющих положительную кредитную историю в банке, предлагаются кредитные карты и карты с разрешенным овердрафтом.

- Услуги на финансовых рынках: валютном (forex), рынке ценных бумаг (акции, облигации), товарном рынках (драгоценные металлы, энергоносители). Клиентам предлагается несколько вариантов участия в операциях на финансовых рынках:

1. брокерские операции - прямой выход на биржи ММВБ и ФОРТС;
2. операции с трейдерами «Славянский Банк» на российских и крупнейших финансовых рынках мира FOREX, еврооблигации, акции и АДР, драгоценные металлы и нефть;
3. доверительное управление активами - ОФБУ, выход на финансовые рынки через доверительных управляющих АКБ «Славянский Банк» .

Кроме того, для клиентов, обслуживающихся в рамках зарплатных проектов, разработаны специальные предложения по кредитованию. Банк предоставляет в аренду индивидуальные банковские сейфы различных размеров для хранения ценностей и документов, услуги по пересчету и проверке подлинности и платежности денежных знаков, индивидуальные схемы, используемые для обеспечения безопасности расчетов при сделках с недвижимостью. Банк предлагает услуги по переводам денежных средств по системам денежных переводов Western Union и Contact, а также переводы без открытия счета и переводы через банковские счета. АКБ «Славянский Банк» предоставляет широкий спектр депозитарных услуг. Депозитарием заключены договора о междепозитарном взаимодействии с крупнейшими депозитариями. Проводятся операции со счетами юридических и физических лиц, как резидентов, так и нерезидентов.Банк предоставляет услуги по продаже дорожных чеков American Express в долларах США и евро и покупка дорожных чеков American Express, Visa, Thomas Cook, Citicorp в долларах США, евро и других валютах. АКБ «Славянский Банк» предлагает клиентам услуги по продаже драгоценных металлов, предоставлению займов в драгоценных металлах, открытию и ведению обезличенных металлических счетов, номинированных в золоте и серебре, приему изделий из драгоценных металлов в обеспечение выдаваемых кредитов и др.

Корпоративным клиентам Банк предлагает следующие виды услуг:

1. открытие и ведение рублевых и валютных счетов резидентов и нерезидентов, юридических лиц;
2. проведение всех видов расчетов в российских рублях и иностранной валюте;
3. обслуживание экспортно-импортных контрактов;
4. внешнеторговое финансирование;
5. размещение средств в рублевые и валютные депозиты;
6. размещение денежных средств в векселя Банка;
7. кредитование;
8. управление счетами по системе «Клиент-Банк»;
9. инкассация;
10. ведение корпоративных банковских карт;
11. зарплатные проекты;
12. расчеты аккредитивами;
13. персональный менеджмент и др.

За двадцать лет своей деятельности «Славянский Банк» завоевал доверие своих клиентов и партнеров благодаря взвешенному подходу к каждой совершаемой операции, высокопрофессиональной работе персонала, своевременному выполнению взятых на себя обязательств. В своей работе Банк неуклонно стремится предоставлять только высокое качество обслуживания, расширять спектр оказываемых услуг, а главной задачей ставит сохранность и приумножение средств и ценностей, вверенных Клиентами, последовательное увеличение объемов бизнеса.

АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) сегодня — стабильно развивающийся Банк с репутацией надежного делового партнера на рынке финансовых услуг[[40]](#footnote-40).

Рязанский филиал Акционерного коммерческого банка «Славянский Банк» (ЗАО) расположен по адресу: 390000, г. Рязань, ул. Маяковского, д. 72 А. Дата регистрации Рязанского ФАКБ «Славянский Банк» - 12 октября 1994 года, лицензия № 383-1[[41]](#footnote-41). Управляющий ФАКБ «Славянский Банк» - Старостин Анатолий Николаевич.

Сегодня филиал «Славянского банка» в Рязани уверенно входит в число надежных и стабильных банков региона. На 01.10.2009 года валюта баланса филиала составила 474,5 млн. руб., объем кредитного портфеля превысил 215 млн руб., балансовая прибыль - 20,9 млн руб.

В настоящее время рязанский филиал обслуживает более 900 предприятий и организаций, свыше 500 индивидуальных предпринимателей. Среди наиболее крупных клиентов - юридических лиц: ОАО «Русская пивоваренная компания «Хмелеф», ЗАО «Рязанский кирпичный завод», обувная фабрика «Рязаньинвест», рязанский филиал ФГУП НТЦ «Атлас», «Троллейбусно-трамвайное управление г. Рязани», Рязанское высшее воздушно-десантное командное училище им. генерала армии В.Ф. Маргелова и др.

Особое место в своей деятельности филиал уделяет работе с физическими лицами. Более четырех тысяч клиентов - жители Рязани и области - пользуются услугами банка и доверяют ему свои сбережения. Удобное месторасположение офиса в центре города, гибкие условия депозитных программ и конкурентоспособные ставки по вкладам, оперативное оформление международных расчетных пластиковых карт, осуществление денежных переводов по нескольким видам платежных систем и многие другие услуги предлагает сегодня своим существующим и потенциальным клиентам ФАКБ «Славянский банк».

Организационная структура Филиала АКБ «Славянский банк» (ЗАО) в г. Рязани приведена в Приложении (рис. 1).

В 2009 г. Филиал АКБ «Славянский банк» (ЗАО) в г. Рязани отпраздновал свой пятнадцатилетний юбилей, отмечая торжественную дату успешной и продуктивной работой. «На протяжении 15 лет наш филиал неукоснительно выполнял свои обязательства перед клиентами, последовательно развивая и совершенствуя клиентский сервис. С самого начала своей деятельности и по сей день мы тщательно подходим к выполнению каждой банковской операции, проводим взвешенную кредитную политику, планомерно наращиваем клиентскую базу. Именно это во многом позволяет филиалу стабильно из года в год показывать достойные результаты, а в нынешней непростой ситуации уверенно преодолевать сложности, вызванные кризисом на финансовых рынках», - так делится секретом успеха управляющий рязанского филиала А. Н. Старостин[[42]](#footnote-42).

2.2 Организация форм учета расчетов с работниками по оплате труда работников ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

АКБ «Славянский Банк» самостоятельно устанавливает системы оплаты труда своих работников (сдельная, повременная и т. п.). Основанием для приема на работу в Рязанском ФАКБ «Славянский Банк» является приказ (распоряжение)управляющего. На каждого работника организации заполняется личная карточка, в которой содержатся общие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, сведения о назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке и отпуске.

Система оплаты труда работников АКБ «Славянский Банк» зафиксирована в коллективном и трудовом договоре, Положении об оплате труда, разработанном финансовой службой АКБ «Славянский Банк» и т.д. Оплата труда производится на основании тарификации, которая зафиксирована в штатном расписании Рязанского ФАКБ «Славянский Банк».

Основанием для начисления заработной платы сотрудникам Рязанского ФАКБ ЗАО «Славянский Банк» служит штатное расписание (форма № Т-3), которое утверждается управляющим Рязанского ФАКБ «Славянский Банк». Согласование штатного расписания ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань с профсоюзным комитетом не производится по причине отсутствия комитета как такового. Штатное расписание сотрудников АКБ «Славянский Банк» содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. На основании штатного расписания можно установить, что в штате ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань числится 31 человек, которые распределены по отделам ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) следующим образом:

1. Административный отдел – 3 человека;
2. Бухгалтерия – 2 человека;
3. Операционный отдел – 4 человека;
4. Отдел кассовых операции – 5 человек;
5. Кредитный отдел – 3 человека;
6. Сектор валютных операций – 2 человека;
7. Отдел автоматизации – 3 человека;
8. Служба инкассации и безопасности - 8 человек;
9. Административно-хозяйственный сектор – 1 человек.
10. Кроме того, на данный момент здесь трудится один сотрудник-совместитель.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением)управляющего ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО).

Расчет нормативной численности и максимальный фонд оплаты труда работников банка рассчитывается на основании Распоряжения от 05.06.98 № 568-РМ и потребностей конкретных структурных подразделений и служб самого банка.

Одним из оснований для начисления заработной платы является табель учета рабочего времени (форма № Т-12)[[43]](#footnote-43), который отражает количество отработанного времени каждым работником ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань. Табель, согласно нормативным положениям, составляется в одном экземпляре и на его основе рассчитывается заработная плата.

В положении об оплате труда работников АКБ «Славянский Банк» детализированы все формы оплаты труда и материального поощрения, используемые на предприятии, условия выплат надбавок сотрудникам банка, материальной помощи и т.д.

В положении о Премировании АКБ «Славянский Банк» детально отражены виды и источники выплат премий, которые носят систематический характер. Премирование работников АКБ «Славянский Банк» осуществляется за счет за счет чистой прибыли. Положение о премировании АКБ «Славянский Банк» содержит перечень производственных показателей, за достижение которых может быть выплачена премия, за счет каких источников могут выплачиваться разовые выплаты и т.д.

Выплата премий производится на основании приказа (распоряжения) о поощрении работника (форма № Т-11 или Т-11а). Премирование осуществляется в качестве поощрений за высокие результаты, достигнутые работником АКБ «Славянский Банк». Приказы о премировании работников составляются на основании представления руководителей структурных подразделений ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань и подписываются управляющим ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань или его заместителем. В иных случаях подписание может быть произведено уполномоченным лицом, которое назначается управляющим. Затем содержание приказа объявляется работникам под расписку. На основании приказа может вноситься соответствующая запись в трудовую книжку работника.

Система учета расчетов по оплате труда персонала ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань отражается в расчетных ведомостях и др. бухгалтерских документах бухгалтерского учета. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда сотрудников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань осуществляется на счете 70. Счет является пассивным.

По Кт сч 70 отражаются суммы начисленные работнику. По Дт сч. 70 отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и другие удержания (таблицы 3,4, Приложение).

Синтетическими (обобщающими) счетам в бухгалтерии принято называть такие счета, которые дают обобщенные показатели по экономически однородным группам средств, их источников и хозяйственных процессов в денежном выражении. Учет с использованием только синтетических счетов называют синтетическим учетом[[44]](#footnote-44). Аналитическими называются счета. которые детализируют содержание синтетических счетов и отражают отдельные виды средств, их источников и хозяйственных процессов[[45]](#footnote-45).

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». При необходимости открываются субсчета: 70-1 «Расчеты со штатными сотрудниками», 70-2 «Расчеты с совместителями», 70-3 «Расчеты по трудовым соглашениям», 70-4 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера». На субсчете 70-4 учитываются расчеты по договорам гражданско-правового характера с физическими лицами, не являющимися предпринимателями. Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» пассивный счет, по кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате.

Операцию по начислению заработной платы исходя из расценок, тарифов и должностных окладов, положенных в основу системы оплаты труда, принятой на предприятии, оформляют следующими бухгалтерскими проводками:

Дебет счета 20 «Основное производство» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - основному производственному персоналу Банка;

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - работникам, занятым в обслуживающем хозяйстве;

Дебет счета 26 «Общехозяйственные расходы» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - управленческому персоналу.

Начисление заработной платы за неотработанное время оформляется следующими проводками:

Оплата очередного отпуска: Дебет счета 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - при создании резерва; Дебет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 30 «Некапитальные работы», 44 «Издержки обращения» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - если резерв не создан;

Выходное пособие при увольнении: Дебет счета 26 «Общехозяйственные расходы» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - при отсутствии резерва; Дебет счета 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - при создании резерва.

Выплаты работникам при обучении на курсах повышения квалификации: Дебет 20 «Основное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - основным работникам; 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - прочему персоналу.

Начислены пособия по временной нетрудоспособности, беременности Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Задолженность работнику по заработной плате, причитающейся за счет других предприятий оформляется проводкой: Дебет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Удержания из заработной платы работников оформляются проводками: в счет реализуемых им банковских услуг по обслуживанию платежных, кредитных карт и прочих услуг собственного производства: по фактической себестоимости Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 23 «Вспомогательные производства» - продукции и услуг вспомогательного производства, Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» – работ и услуг обслуживающих хозяйств; по рыночным ценам Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 46 «Реализация продукции, работ, услуг»; в счет погашения задолженности: по подоходному налогу с расходов по оплате труда и другим облагаемым выплатам Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 68 «Расчеты с бюджетом»; пенсионному фонду Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»; по подотчетным суммам (перерасход и неиспользованные суммы по командировкам, хозяйственным и другим расходам) Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами»; за товары, купленные в кредит (когда предприятие оформило на его покрытие ссуду), займы (на строительство, хозяйственное обзаведение), недостачи и хищения, признанные виновными Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»; по исполнительным листам, за квартплату, за форменную одежду Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Произведенные выплаты работникам ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань в течение отчетного месяца (аванс, пособия, премии и дивиденды) оформляются проводкой Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 50 «Касса».

Закрытие невыданной работникам в срок заработной платы (депонирование) оформляется проводкой Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Аналитический учет к счету 70 ведется в лицевых счетах рабочих и служащих, которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору (контракту). В течение года в лицевые счета заносят данные о начисленной заработной плате, премиях, выплатах по итогам года, за выслугу лет, пособий по листкам нетрудоспособности, удержаниях с указанием сумм к выдаче.

Начисление заработной платы работникам, оплачиваемым по твердым окладам и часовым ставкам, выполняется в табеле учета рабочего времени. Расчеты с персоналом Рязанского ФАКБ «Славянский Банк» по оплате труда выполняются в расчетной ведомости, в которую переносятся данные из табелей учета рабочего времени. После занесения в расчетную ведомость зарплаты из табелей производят доначисление различных доплат, надбавок и премий, руководствуясь оперативными приказами, справками, больничными листами, личными карточками и прочее. После обработки всех поступивших на начисление первичных документов подводят итоги по начислению по каждому работнику и приступают к удержаниям из зарплаты.

На основании графы «К получению на руки» из расчетной ведомости составляется платежная ведомость и накануне установленного дня выплаты зарплаты сотрудникам ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань денежные средства перечисляются на счета работников, операции по которым производятся с помощью банковских платежных карт Visa. На основании табелей, и расчетных ведомостей составляется разработочная ведомость для отнесения начисленных сумм по шифрам затрат или фондам и свод по удержаниям.

Данные из разработочной ведомости, предварительно сгруппированные по счетам, записывают в регистр счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» с одновременным выполнением записей по регистрам корреспондирующих счетов. После подведения итогов по оборотам счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» итоговые данные переносятся в сводную сальдо оборотную ведомость.

Для постоянного контроля за правильностью начислений, удержаний и отчислений, связанных с фондом заработной платы, ведется накопительная ведомость по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

После выполнения расчетных операций по начислениям зарплаты персоналу ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань и расчета удержаний, а также отчислений в фонды и в местные налоги заполняются отчетные формы по пенсионному фонду, фондам медицинского и социального страхования, отчислениям в местные налоги.

Информацию о расчетах с работниками предприятия по суммам, выданным им под отчет на служебные командировки, на операционные расходы и административно хозяйственные расходы содержит счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами». Порядок выдачи наличных денежных средств работникам предприятия под отчет регулируется правилами ведения кассовых операций.

Счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» - это активно-пассивный счет, сальдо которого отражает сумму задолженности подотчетных лиц предприятию или сумму невозмещенного перерасхода. По дебету счета записываются суммы возмещенного перерасхода и вновь выданные под отчет на основании расходных кассовых ордеров, по кредиту – суммы, использованные согласно авансовым отчетам и сданные в кассу по приходным кассовым ордерам, то есть, неиспользованные.

Подотчетными лицами считаются работники организации, получившие авансом денежные средства из кассы. В подотчет выдаются деньги для предстоящих командировочных расходов, а также для оплаты хозяйственных расходов, связанных с приобретением материалов по мелкому опту в розничной торговле, и на другие хозяйственные нужды. Расчеты с подотчетными лицами имеют место практически на каждом предприятии и весьма разнообразны:

* приобретение запасных частей, материалов, топлива за наличный расчет, канцелярский товаров, оплата почтово-телеграфных расходов;
* оплата мелкого ремонта оргтехники, транспортных средств;
* расходы на командировки по территории Российской Федерации и за границу;
* представительские расходы.

Аналитический учет по счету 71 «Расчеты с подотчетными лицами» ведется по каждой авансовой выдаче.

Регистром для учета операций по движению подотчетных сумм и расчетов с подотчетными лицами в ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань служит журнал-ордер № 7 — комбинированный регистр, сочетающий аналитический и синтетический учет с линейной формой записи. Следовательно, каждой выданной под отчет сумме отводится в журнале ордере одна строка и по мере представления авансового отчета, сдачи в кассу неиспользованных сумм или получения денег в погашение перерасхода записи сумм по этим операциям будут произведены на этой же строке. На оборотной стороне этого журнала-ордера проведены сгруппированные сведения о суммах затрат предприятия на служебные командировки за отчетный месяц с начала года, что необходимо для составления отчетности и контроля за целевым использование средств.

Работникам рязанского ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань выдаются из кассы предприятия наличные деньги на операционные, хозяйственные и командировочные расходы. Средства на операционные и хозяйственные расходы выдаются только ограниченному распоряжением управляющего ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань кругу лиц в размерах и на сроки, определяемые руководителем по согласованию с учреждением банка, осуществляющим его кассовое обслуживание. С каждым работником, внесенным в список постоянных получателей денег на хозяйственно-операционные расходы, в ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань заключен договор о материальной ответственности. Выдача денег под отчет оформляется и осуществляется расходными кассовыми ордерами. Неизрасходованные наличные деньги, выданные под отчет, должны быть возвращены в кассу предприятия не позднее трех дней по истечении срока, на который они были выданы. Авансовый отчет утверждается управляющего ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань.

Выдача из кассы подотчетным лицам авансов на хозяйственные расходы, служебные командировки и на другие цели, а также возмещение работникам сумм расходов по переезду к новому месту работы в случаях перевода и сумм причитающихся подъемных в связи с этим оформляется проводкой Дебет счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» Кредит счета 50 «Касса».

Подотчетные суммы, не возвращенные работниками в установленные сроки, отражаются по Кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и Дебету счета 84 «Недостачи и потери от порчи ценностей». В дальнейшем эти суммы списываются со счета 84 «Недостачи и потери от порчи ценностей» в Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», если они могут быть удержаны из заработной платы работники или 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», когда они не могут быть удержаны из заработной платы работника.

Деньги в новый подотчет выдаются только при условии полного расчета по предыдущей подотчетной сумме. После исполнения операции, для которой были получены подотчет деньги, подотчетное лицо предоставляет в бухгалтерию авансовый отчет о расходах с приложенными к нему оправдательными документами, подтверждающими правильность расходов.

К авансовому отчету при приобретении товароматериальных ценностей за наличные, прикладываются документы подтверждающие приобретение их и документы подтверждающие их оприходование на склад. Если материалы были сразу израсходованы в производстве (горюче смазочные материалы, канцтовары и другие), должны быть приложены требования с росписью получателей.

Выдача наличных денежных средств под отчет на командировки оформляется командировочным удостоверением и расходным кассовым ордером, а так же оформлением приказа по предприятию.

Порядок расчетов с подотчетными лицами по командировочным расходам определен Инструкцией Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС «О служебных командировках в пределах СССР»[[46]](#footnote-46), письмом Минфина РФ «О порядке возмещения командированным работникам затрат за пользование постельными принадлежностями в поездах», письмом Минфина РФ «Об изменении норм возмещения командировочных расходов с учетом изменения индекса цен».

При командировке работников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань за границу им выдается аванс в валюте страны командирования исходя из установленных законодательством норм суточных и квартирных. Полученную в банке валюту оприходуют по счету 50 «Касса» с Кредита счета 52 «Валютный счет». Выданную под отчет валюту списывают со счета 50 «Касса» в Дебет счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и отражают в учете в валюте платежа и ее рублевом эквиваленте по курсу Центрального банка РФ на момент выдачи.

По возвращении из командировки и сдачи авансового отчета с приложением оправдательных документов задолженность подотчетных лиц списывают с Кредита счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» в Дебет счета 26 «Общехозяйственные расходы» и других счетов (в зависимости от вида расходов) по курсу на день представления отчета. При изменении за период командировки курсов валют курсовую разницу списывают на счет 80 «Прибыли и убытки»: положительную — на прибыль (Дебет счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами», Кредит счета 80 «Прибыли и убытки»), отрицательную — на убыток (Дебет счета 80 «Прибыли и убытки», Кредит счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами»).

Авансовый отчет является первым накопителем проводок. Учитывая трудоемкость бухгалтерской обработки авансовых отчетов в рыночных условиях к авансовому отчету прикладывается Справка-расшифровка.

Способ дальнейшей обработки авансовых отчетов прямо зависит от количества отчетов в течение месяца. По мере обработки кассовых отчетов выданные суммы отражаются в соответствующих карточках (по фамилии подотчетного лица) по Дебету счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» с Кредита счета 50 «Касса», а по мере поступления авансовых отчетов частные суммы из итоговой строки Справки-расшифровки заносятся в карточки с Кредита счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» в Дебет соответствующих счетов по строке соответствующей номеру авансового отчета. Списание согласно отчета задолженности подотчетного лица при наличии документов на оплату и приход оформляется проводками: Дебет счета 04 «Нематериальные активы» Кредит счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» – нематериальных активов; Дебет счета 07 «Оборудование к установке» Кредит счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» - оборудования; Дебет счета 10 «Материалы» Кредит счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» – материалов; Дебет счета 12 «Малоценные и быстроизнашивающиеся предметы» Кредит счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» – малоценных и быстроизнашивающихся предметов. Возвращенные в кассу остатки неиспользованных сумм списывают с подотчетных лиц в Дебет счетов: 50 «Касса», 51 «Расчетный счет», 52 «Валютный счет», 55 «Специальные счета в банках».

По окончании отчетного месяца подводятся итоги во всех открытых карточках. После этого данные строки «Итого за месяц» из каждой карточки заносят отдельной строкой в сальдо-оборотную ведомость счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и подводят в ведомости общий итог за месяц. Поскольку счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» пассивно-активный сальдо может быть одновременно и по дебету и по кредиту. После этого подводятся итоги по всем графам каждого листа сальдо-оборотной ведомости и выводятся итоги по всей сальдо-оборотной ведомости (по каждой графе). Ежемесячные данные строки «Итого за месяц» по сальдо-оборотной ведомости переносятся в регистр счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами».

Операции по расчетам с подотчетными лицами находят свое отражение в следующих бухгалтерских регистрах:

* журнал-ордер № 7, объединяющий в себе аналитический и синтетический учет расчетов с подотчетными лицами (при журнально-ордерной форме учета);
* главная книга;
* иные регистры аналитического и синтетического учета расчетов с подотчетными лицами, в зависимости от принятой на предприятии форме счетоводства.

Для обобщения информации о всех видах расчетов с персоналом ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань по ссудам, выданным работникам предприятия, по удержаниям за хищения и недостачи, кроме оплаты труда - предназначен счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

Счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» - активный, учет ведется в журнале-ордере № 8. К счету открывается необходимое количество субсчетов: 73-2 «Расчеты по предоставленным займам», 73-3 «Расчеты по возмещению материального ущерба». Субсчет 73-1 в бухгалтерских документах ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань не используется ввиду того, что в ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань все расчеты по подобным операциям проводятся за счет собственных средств, без привлечения средств иных банков.

По дебету счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» отражают задолженность работников за переданные им ценности и выданные ссуды, а по кредиту – списание этой задолженности.

На субсчете 73-2 «Расчеты по предоставленным займам» учитываются расчеты с работниками по предоставленным им займам (на индивидуальное жилищное строительство, приобретение садового домика и прочее). По Дебету субсчета 73-2 «Расчеты по предоставленным займам» отражается сумма предоставленного работнику займа в корреспонденции со счетом 50 «Касса» или 51 «Расчетный счет».

На сумму платежей, поступивших от работника–заемщика, субсчет 73-2 «Расчеты по предоставленным займам» кредитуется в корреспонденции со счетами 50 «Касса», 51 «Расчетный счет», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (в зависимости от принятого порядка платежа). На субсчете 73-3 «Расчеты по возмещению материального ущерба» учитывают расчеты по возмещению материального ущерба, причиненного работником ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань в результате хищения и недостач материальных средств, а также по возмещению других видов ущерба.

В Дебет субсчета 73-3 «Расчеты по возмещению материального ущерба» относятся суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, с Кредита счетов 84 «Недостачи и потери от порчи ценностей» и 83 «Доходы будущих периодов» (за недостающие товарно-материальные ценности), 28 «Брак в производстве» (за потери от брака продукции). По Кредиту субсчета 73-3 «Расчеты по возмещению материального ущерба» записи производятся в корреспонденции со счетами: 50 «Касса», 51 «Расчетный счет» – на суммы внесенных платежей; 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – на суммы удержаний из заработной платы; 84 «Недостачи и потери от порчи ценностей» – на суммы списанных недостач при отказе во взыскании ввиду необоснованности иска.

Аналитический учет счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» ведется по работникам предприятия. Учет операций по счету выполняется по принципу «двойной записи». Итоговые данные из регистра переносятся в сводную сальдо-оборотную ведомость.

Анализ расчетной ведомости за октябрь месяц 2010 г. показал, что средняя начисленная заработная плата сотрудников Рязанского ФАКБ ЗАО «Славянский Банк» за октябрь месяц 2010 г., включая совместителей, составила 9842,52 руб. Совокупно было начислено 314960,77 р. За вычетами, к выплате было представлено 233467,57 р., из них 214547,20 руб. было выплачено через систему банковских карт, а остальная сумма, равная заработной плате совместителя, была выплачена через бухгалтерию.

Ведомость составлена по форме, заверена главным бухгалтером Рязанского ФАКБ «Славянский Банк» и его заместителем.

Сумма заработка каждого работника определяется делением суммы заработной платы, указанной в штатном расписании, на количество рабочих дней в месяце и умножением на количество дней, фактически отработанных данным работников в месяце, в соответствии с табелем учета рабочего времени. Расчеты по заработной плате осуществляются по расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49), используемой как для начисления, так и для выдачи заработной платы; при расчетах с работником, уходящим в отпуск - по распоряжению о предоставлении отпуска. Эти документы заполняются на основании лицевых счетов. Аванс выдается по платежной ведомости (форма № Т-53).

Так, за октябрь месяц 2010 г. сотрудникам ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань были начислены следующие виды доплат: за сверхурочную работу 8 человек, оплата отпускных – 9 человек, доплата за совместительство - человек. Иных доплат в октябре 2010 г. в пользу сотрудников Рязанского ФАКБ «Славянский Банк» не производилось. Вычеты составили 81493,20 руб. Из них удержания в пользу государства составляют 66946 руб.

В ходе работы было установлено, что удержания из заработной платы работников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань производятся в пользу бюджета (налог на доходы физических лиц) и в пользу других физических лиц (удержания по исполнительным листам).

Для обобщения информации о расчетах с работниками по оплате труда персонала ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань применяет счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», предусмотренный Планом счетов бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению. Оборот по кредиту счета 70 отражает начисленные суммы заработной платы, премий, пособий и прочих платежей за отчетный период в корреспонденции со счетом 44 «Расходы на продажу». Суммы, отражаемые по дебету счета 70, связаны с удержаниями из заработной платы.

Состав и перечень учетных регистров синтетического учета на исследуемом предприятии представлен журналами – ордерами № 10 по кредиту счета 70, оборот по дебету счета 70 находит отражение в журнале – ордере № 1 (сумма выданного аванса и зарплаты) и в журнале – ордере № 8 (суммы удержаний из заработной платы).

2.3 Учет начислений, удержаний по заработной плате и отчислений во внебюджетные фонды

В соответствии с Инструкцией о составе фонда заработной платы, расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам делятся на три части: фонд заработной платы; выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера[[47]](#footnote-47).

Фонд заработной платы ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань включает: оплату за отработанное время, в том числе оплату труда лиц, принятых на работу по совместительству, а также оплату труда работников пенсионного состава; оплату за неотработанное время (оплату ежегодных и дополнительных отпусков, льготных часов подростков, простоев не по вине рабочих); единовременные поощрительные выплаты (разовые премии, вознаграждение по итогам работы за год и годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), материальная помощь (кроме предоставленной работникам по семейным обстоятельствам), дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, различные единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

Выплаты социального характера – компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, без социальных пособий из государственных и негосударственных бюджетных фондов – надбавка к пенсиям работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств организации, суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на погашение кредита на жилищное строительство.

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера: страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонды обязательного медицинского страхования, Государственный фонд занятости и взносы за счет средств в негосударственные пенсионные фонды; выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, а также по договорам личного, имущественного и иного страхования; стоимость выданной бесплатно форменной одежды, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам; командировочные расходы; расходы, выплаченные взамен суточных.

Администрация ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань добросовестно обеспечивает нормальные условия работы для выполнения персоналом норм выработки. Такими условиями считаются: исправное состояние машин и другой техники; своевременное обеспечение технической документацией; надлежащее качество материалов и инструментов; своевременное снабжение электроэнергией, теплом и прочим; безопасные и здоровые условия труда.

Первичные документы по учету труда работников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань содержат следующие реквизиты: место работы; расчетный период; фамилию, имя, отчество; табельный номер и разряд сотрудника; код учета затрат; разряд работ; количество и качество работы; нормы времени сумму заработка; количество нормо-часов по выполняемой работе.

Для учета простоев в ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань применяется листок учета простоев (форма Т-16). Для учета труда работников, занятых на сверхурочных работах, применяется форма Т-15. Для правильного расчета заработной платы в ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань учитываются отклонения от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу.

Доплаты – это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда:

* работа в сверхурочное время. Основанием для оплаты сверхурочных работ служит соответствующе оформленный приказ по ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань. Оплата производится по установленным расценкам, а сверх того:
* за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере;
* а за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Администрация ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по категории оплата работы в праздничные дни. В ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань допускаются работы в праздничные дни, приостановка которых невозможна по техническим условиям. Праздничные дни устанавливаются статьей 65 КЗоТ РФ[[48]](#footnote-48). Работа в праздничные дни оформляется приказом руководителя предприятия без согласования с профсоюзным органом. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой в одинарном размере.

Труд работников моложе 18 лет в Рязанском ФАКБ «Славянский Банк» не применяется.

Источниками финансирования расходов на оплату труда персонала ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань являются:

* себестоимость услуг;
* средства специального назначения, собственные средства работодателя;
* целевые финансирования и поступления.

Следует отличать затраты, включаемые в фонд заработной платы предприятия и затраты на оплату труда, относимые на издержки производства и обращения.

Под затратами на оплату труда (фонд оплаты труда) подразумевается совокупность выплат, производимых предприятием в пользу физических лиц и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и издержки обращения[[49]](#footnote-49).

Порядок исчисления среднего заработка, выплачиваемого из средств работодателя, применяется в случаях: пребывания работника в ежегодном очередном отпуске, в том числе в дополнительном отпуске; выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; выплаты выходного пособия, а также ряда других случаев, когда законодательством предусмотрено сохранение за работником среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка определен в приложении к постановлению Министерства Труда России «О порядке исчисления среднего заработка в 1999 году» и распространяется на все организации, учреждения независимо от форм собственности[[50]](#footnote-50). В нем содержится подробная информация о принципах расчета среднего заработка во всех случаях, кроме тех, когда законодательством РФ установлены иные правила его подсчета.

В трудовом законодательстве РФ предусмотрено несколько видов освобождений работника от работы с сохранением за ним места работы (должности):

* с сохранением средней заработной платы: ежегодный очередной отпуск; выполнение государственных и общественных обязанностей в рабочее время; при направлении в служебные командировки.
* с частичным сохранением заработной платы: учебный отпуск; отпуск по уходу за ребенком;
* без сохранения заработной платы: отпуск работника, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения; отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту.

Количество дней отпуска или размер денежной компенсации при увольнении определяются пропорционально отработанному времени.

Основанием для расчета пособий по временной нетрудоспособности является листок временной нетрудоспособности (больничный лист) из медицинского учреждения. Пособия начисляются, согласно с условиями государственного страхования, работникам: по временной нетрудоспособности; по беременности и родам; при рождении ребенка; по уходу за ребенком до достижения им трех лет; на погребение.

Пособие по временной нетрудоспособности во всех случаях, кроме трудового увечья или ином повреждении здоровья работника, выплачивается рабочим и служащим в размере указанном в таблице 2.2.

Пособие по беременности и родам исчисляется из фактического заработка, то есть учитываются все виды оплаты труда, на которые по действующему законодательству начисляются взносы на социальное страхование.

Таблица 2.2 Размер пособия по временной нетрудоспособности

|  |  |
| --- | --- |
| Размер оплаты, % | Непрерывный стаж |
| 60 | До 5 лет |
| 80 | от 5 до 8 лет  |
| 100 | Свыше 8 лет |

Указом Президента Российской федерации установлено, что пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из фактического заработка работающих граждан и не может превышать за полный календарный месяц сумму, равную 85 минимальных размеров оплаты труда[[51]](#footnote-51).

Из начисленной работникам ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательные удержания и удержания по инициативе организации. Обязательными являются подоходный налог, удержания в Пенсионный фонд РФ, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

По инициативе администрации ФАКБ «Славянский Банк» через бухгалтерию из заработной платы работников могут быть произведены следующие удержания: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам; квартплата (по спискам, предоставленным жилищно-коммунальным отделом организаций), за ущерб, нанесенный рязанскому ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за товары, купленные в кредит; членские профсоюзные взносы.

Налог исчисляется и удерживается с работников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань по истечении каждого месяца из суммы совокупного дохода граждан с начала календарного года, уменьшенного на установленный законом размер минимальной месячной оплаты труда, сумму, удержанную в Пенсионный фонд Российской Федерации, сумму расходов на содержание детей и иждивенцев, сумму пятикратного, трехкратного и однократного размера минимальной месячной оплаты труда по категориям граждан, получивших право на снижение налогооблагаемого дохода, а также сумму доходов, перечисляемых на благотворительные цели, с зачетом удержанной за предыдущие месяцы суммы налога. По окончании года производят перерасчет налога исходя из совокупного годового дохода граждан за вычетом всех сумм, подлежащих исключению из совокупного годового дохода.

При уходе работника в отпуск исчисление налога производят с совокупного дохода, начисленного этому работнику с начала календарного года с учетом отпускных сумм, приходящихся на налогооблагаемый период. При этом из совокупного дохода вычеты минимальной месячной оплаты труда и расходов на содержание детей и иждивенцев производят за каждые полные как проработанные, так и отпускные месяцы (15 календарных дней и более принимаются в расчет за целый месяц).

Исчисление подоходного налога производят с суммы дохода в полных рублях. Исчисленную сумму налога округляют до полных копеек.

Подоходный налог с доходов с доходов граждан взимают только путем удержания сумм налога из их дохода. Уплата налога с доходов граждан за счет средств организаций не допускается.

С доходов, получаемых не по месту основной работы, налог удерживают по установленным ставкам с зачетом ранее удержанной суммы налога. Исключение из доходов граждан сумм минимальной месячной оплаты труда и расходов на содержание детей и иждивенцев не производится.

С сумм начисленной оплаты труда бухгалтерия ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань производит отчисления в Фонд социального страхования РФ в размере 5,4 процента, в Государственный фонд занятости населения РФ в размере 1,5 процента, в фонды обязательного медицинского страхования в размере 3,6 процента и в Пенсионный фонд РФ в размере 2,8 процентов от фонда оплаты труда. Федеральным законом РФ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве» установлены страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для страхователей в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям застрахованных, а в соответствующих случаях - к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору по группам отраслей экономики в соответствии с классами профессионального риска[[52]](#footnote-52).

Отчисления в социальные фонды (кроме отчислений в фонд социального страхования) производится от выплат, начисленных в пользу работников ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань по всем основаниям независимо от источников финансирования. Виды выплат, на которые не начисляют страховые взносы в Пенсионный фонд РФ и другие выше указанные фонды определяются Правительством Российской Федерации[[53]](#footnote-53).

Бухгалтерия ФАКБ «Славянский Банк» в г. Рязань обеспечивает правильное и своевременное начисление заработной платы и выдачу ее в установленные сроки; распределение сумм начисленной заработной платы по центрам (направлениям) затрат; правильное и своевременное удержание подоходного налога из оплаты труда и перечисление его в налоговый орган; правильное начисление и своевременное перечисление обязательных платежей в государственные внебюджетные фонды.

3 Аудит расчетов с работниками по оплате труда на примере ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

* 1. Теоретико-методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Ввиду многообразия форм и систем оплаты труда, постоянно изменяющейся законодательной базы в этой области, а также целого ряда особенностей расчетов с персоналом существуют различные трудности и проблемы в бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям. Это определяет актуальность аудиторских проверок данных вопросов финансово-хозяйственной жизни предприятия как возможность снижения ошибок и улучшения работы бухгалтерских служб.

Аудит представляет собой предпринимательскую деятельность по независимой проверке состояния бухгалтерского учета и финансовой (бухгалтерской) отчетности организаций и индивидуальных предпринимателей, которая позволяет пользователю этой отчетности на основании ее данных делать обоснованные выводы о результатах хозяйственной деятельности, финансовом и имущественном положении хозяйствующего субъекта.

В настоящее время важность аудиторской проверки приобретает всю большую актуальность, так как в современных условиях законодательство меняется настолько интенсивно, что только экспертная проверка может вскрыть существующие недостатки в учета, в том числе и по направлению учета оплаты труда.

Аудиторская проверка расчетов по оплате труда должна начинаться с разработки общего плана и программы аудита. Начиная эту разработку, аудиторы должны основываться на предварительных знаниях об экономическом субъекте, а также на результатах проведенных аналитических процедур. С помощью таких аналитических процедур аудиторы выявляют области учета оплаты труда, значимые для аудита в рамках данного направления.

Необходимо отметить, что программа аудита расчетов по заработной плате должна представлять собой детальный перечень содержания аудиторских процедур, необходимых для практической реализации плана.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы, и выплатам социального характера. Кроме того за каждым расчетом по оплате труда подразумевается лицо, для которого заработная плата является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для организации — это расходы прямо влияющие на конечный финансовый результат ее деятельности[[54]](#footnote-54).

Расчеты по оплате труда производятся в основном наличными денежными средствами и связаны с риском возможных хищений. Поэтому расчеты по оплате труда относятся аудиторами к зоне учета с повышенным контрольным риском, проверке которой необходимо уделить особое внимание[[55]](#footnote-55).

Для систематического и всестороннего анализа учета расчетов по оплате труда необходимо проводить аудит на данном участке.

Этот комплекс расчетов является весьма трудоемким на средних и крупных промышленных предприятиях, где его целесообразно выделить в отдельный раздел. На небольших предприятиях и фирмах он подлежит проверке в составе расчетных операций[[56]](#footnote-56).

Цель аудита расчетных операций определяется федеральным стандартом № 1 «Цель и основные принципы аудита финансовой (бухгалтерской) отчетности». Цель аудита заключается в выражении мнения о достоверности показателей бухгалтерской отчетности в части задолженности по расчетам с подотчетными лицами и персоналом по оплате труда. Кроме того, аудитор должен высказать мнение о соответствии порядка ведения бухгалтерского учета расчетных операций законодательству Российской Федерации[[57]](#footnote-57).

Целью аудита расчетов по оплате труда можно считать установление соответствия применяемой в организации методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетам с персоналом действующим в РФ в проверяемом периоде нормативным документам.

Основные задачи аудита операций по оплате труда:

- оценка существующей в организации системы расчетов с персоналом и ее эффективности;

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

- оценка полноты отражения совершенных операций в бухгалтерском учете;

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

Объектами аудита являются расходы на оплату труда и связанные с ними расчеты с бюджетом и внебюджетными фондами (социального страхования, пенсионным, медицинского страхования, занятости).

В качестве аудиторских доказательств используется следующая информационная база:

1. нормативно-правовые документы, регулирующие расчеты организации с подотчетными лицами и работниками, в том числе:

- Трудовой кодекс РФ, введенный в действие Федеральным законом от 30.12.01 г. № 197-ФЗ;

- Постановление Правительства РФ от 08.02.02 г. № 93 «Об установлении норм расходов организаций на выплату суточных или полевого довольствия, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией»;

- Постановление Госкомстата России от 01.08.01 г. № 55 «Об утверждении унифицированной формы первичной учетной документации № АО-1 «Авансовый отчет»;

- Постановление Госкомстата России от 05.01.04 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» и др.;

2. локальные нормативные документы организации, регулирующие трудовые отношения между работодателем и работниками, порядок организации бухгалтерского учета расчетных операций: коллективный договор, положение об оплате труда, положение о премировании, правила внутреннего трудового распорядка, учетная политика;

3. учетные документы, отражающие факт совершения хозяйственной операции: авансовый отчет (форма № АО-1), приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1), личная карточка работника (форма № Т-2), штатное расписание (форма № T-3), табель учета рабочего времени (форма № Т-13), лицевой счет (форма № Т-54), расчетная ведомость (форма № Т-51), расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49), платежная ведомость (форма № Т-53), приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма № Т-9), командировочное удостоверение (форма № Т-10), служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (форма № Т-10а) и др.;

4. учетные регистры аналитического и синтетического учета, отражающие бухгалтерские записи по расчетным операциям: карточки, ведомости по счетам, журналы-ордера, анализы счетов, обороты по счетам 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и др.;

5. бухгалтерская отчетность, подтверждающая суммы сальдо по счетам расчетов: форма № 1 «Бухгалтерский баланс», форма № 5 «Приложение к бухгалтерскому балансу»;

6. прочие документы, отражающие законность совершения расчетов: письма, приказы (распоряжения) руководителя, соглашения, трудовые договоры, договоры возмездного оказания услуг, подряда и пр.[[58]](#footnote-58)

- Приказы (распоряжения) о приеме на работу.

- Личная карточка.

- Приказы (распоряжения) о переводе на другую работу.

- Приказы (распоряжения) о предоставлении отпуска.

- Приказы (распоряжения) о прекращении трудового договора (контракта).

- Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

- Расчетно-платежная ведомость.

- Расчетная ведомость.

- Платежная ведомость.

- Лицевой счет.

- Учетные регистры, используемые для отражения хозяйственных операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации, в том числе: журнал-ордер №10 и Ведомость №12, 13; книга учета депонированной заработной платы; разработочные таблицы по распределению заработной платы (форма ПТ-1, РТ-2, РТ-3, РТ-4 и РТ-5) – приведении учета по журнально-ордерной форме учета.

В некоторых частных случаях, в числе прочих документов, необходимую для аудитора информацию по организации учета расчетов по оплате труда персонала могут содержать:

- Ведомости формы № В-3, В-5, В-8 – для организаций, применяющих упрощенную форму учета для субъектов малого предпринимательства.

- Машинограммы по счетам 68 «Расчеты с бюджетом», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – в организациях, использующих в учете вычислительную технику.

- Расчетные ведомости по начислению взносов в Пенсионный Фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования РФ, Фонды обязательного медицинского страхования, Федеральную службу занятости РФ. Отчеты, подаваемые в ГНИ по начислению транспортного налога, сбора на нужды образовательных учреждений, налоговые декларации по удержанию подоходного налога, в случаях, предусмотренных законодательством.

- Первичные документы, служащие основанием для расходования средств органов социального страхования и обеспечения:

- заявления от работников на выплату пособий;

- больничные листы (листы о нетрудоспособности);

- справки, выдаваемые органами ЗАГСа;

- путевки на санаторно-курортное лечение, в учреждения отдыха, санатории-профилактории, санаторные и оздоровительные лагеря для детей и юношества, на лечебное (диетическое) питание;

- счета от организаций, оказывающих данные услуги;

- отчетные декларации по расчетам с органами социального страхования и обеспечения.

В ходе аудита расчетов с персоналом по оплате труда аудитору необходимо определить:

- какие формы оплаты труда применяются аудируемым субъектом;

- правильность применения тарифных ставок или условий контракта при повременной форме оплаты труда;

- точность применения норм и расценок, выполнение количественных и качественных показателей работы при сдельной форме оплаты труда;

- имеется ли штатное расписание;

- достоверность данных оперативного учета рабочего времени (табелей учета рабочего времени);

- численность действительно работающих лиц, при этом следует проанализировать документы, табели учета рабочего времени, наряда на выполнение работ, отчеты материально-ответственных лиц, служебные записки и др.;

- подтверждение отработанного времени работниками-сдельщиками другими документами, отражающими фактическую выработку;

- наличие в первичных документах подписей должностных лиц, ответственных за учет выполненных работ, правильность заполнения всех реквизитов;

- точность алгоритма расчета заработной платы.

Аудит законности регулирования трудовых взаимоотношений между работниками и организацией осуществляется на соответствие Трудовому кодексу РФ с использованием следующих аудиторских процедур:

- изучение содержания и структуры коллективного договора;

- определение порядка разработки проекта договора и его заключения;

- установление срока действия коллективного договора;

- определение порядка изменения и дополнения коллективного договора.

С точки зрения совершенствования содержания коллективного договора необходимо обратить внимание на то, включены ли в него следующие дополнительные положения по локальному нормативному регулированию расчетов с персоналом по заработной плате (необходимость внесения отдельных положений в коллективный договор обусловлена требованиями НК РФ в отношении организации налогового учета расчетов по оплате труда):

- порядок и размеры начислений стимулирующего характера, в том числе премий за производственные результаты, надбавок к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

- порядок и размеры стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством РФ.

В дополнение к коллективному договору утверждается положение об оплате труда и премировании работников и правила внутреннего трудового распорядка. Условия выплаты заработной платы, премий, поощрений устанавливаются в организации на основании положения об оплате труда и премировании работников. Организация трудового режима утверждается правилами внутреннего трудового распорядка.

Все внутренние локальные нормативные документы должны быть подвергнуты контролю с использованием следующих методов аудита:

- проверка наличия внутренних нормативных документов по заработной плате;

- контроль на соответствие действующему Трудовому кодексу РФ и Налоговому кодексу РФ;

- проверка полноты отражения положений, регулирующих вопросы организации учета заработной платы, выплат, режима работы, соблюдения трудовой дисциплины.

Штатное расписание организации изучается на соответствие типовой форме и списочному составу работников, наличие изменений, вносимых в течение отчетного года. Проверка штатного расписания организации осуществляется с использованием следующих приемов аудита: проверки на соответствие унифицированной форме, контроля по существу, в том числе арифметического контроля.

Форма № Т-3 «Штатное расписание» применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее уставом (положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Оно утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им лица. Кроме того, штатное расписание должно быть подписано главным бухгалтером и руководителями структурных подразделений. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им лица. Контроль штатного расписания по существу включает проверку: оформления структуры, штатного состава, численности, перечня должностей, должностных окладов, наличия надбавок, сведений о месячном фонде заработной платы.

Проверка наличия приказов (распоряжений) о приеме на работу и трудовых договоров осуществляется в отношении:

- соответствия типовой форме;

- указания профессии (должности);

- наличия испытательного срока;

- условий приема на работу и характера предстоящей работы;

- наличия суммы оклада (сдельной расценки).

Приказы о приеме работников на работу оформляются по форме № Т-1 или № Т-1а на основании Постановления Госкомстата России от 05.01.04 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Контроль трудовой дисциплины и учета отработанного времени на основании ведения табельного учета. Такой контроль заключается в ежедневной регистрации явок на работу, ухода с нее, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы. Учет осуществляется в табеле учета рабочего времени (форма № Т-13) на предмет соответствия типовой форме, наличия отметки о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время, а также отметки о фактически отработанном времени и днях в месяце.

При проведении аудита операций по оплате труда и расчетам с персоналом целесообразно включать в общую программу аудита следующие вопросы:

1. Аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета.

- Аудит оформления первичных учетных документов.

- Наличие коллективного договора. Наличие положений о премировании и поощрении работников.

- Правомерность отнесения на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей бухгалтерского учета и для целей налогообложения выплат, начисленных персоналу организации.

- Правильность исчисления страховых взносов во внебюджетные фонды и своевременность их перечисления по назначению,

2. Правильность отнесения страховых взносов во внебюджетные фонды на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей бухгалтерского учета и для целей налогообложения.

- Правильность расчета пособий, выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ.

- Правильность начисления страховых взносов на доходы, выплачиваемые предпринимателям без образования юридического лица.

- Правильность определения совокупного дохода для целей налогообложения физических лиц.

Возможные нарушения и их влияние на достоверность бухгалтерской отчетности, налогообложение и соблюдение законодательства приведены в таблице (таблица 5, Приложение).

3. Определение для целей налогообложения физических лиц сумм материальной выгоды в виде экономии на процентах при получении заемных средств организации.

- Правомерность применения вычетов и льгот для исчисления подоходного налога.

- Соответствие применяемых ставок подоходного налога действующему законодательству.

- Своевременность перечислений подоходного налога и представления в налоговую инспекцию сведений о полученных доходах работниками организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

- Правильность исчисления транспортного налога, сбора на нужды образовательных учреждений и своевременность их перечисления.

- Правильность расчета среднего заработка.

4. Расходы организации по подготовке и переподготовке кадров. Обоснованность отнесения данных выплат на себестоимость продукции (работ, услуг) для цепей бухгалтерского учета и для целей налогообложения.

- Правильность образования, использования и корректировки резервов: на предстоящую оплату отпусков работников; на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет; на выплату вознаграждений по итогам работы за год.

В общем виде в методике аудита расчетов с персоналом по оплате труда выделяют следующие направления:

1) Оплата труда основных, временных работников и совместителей;

2) Оплата труда в особых случаях;

3) Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняю-щихся от нормальных;

4) Оплата за неотработанное время;

5) Выплаты внештатным работникам;

6) Надбавки и вознаграждения;

7) Компенсации;

8) Материальная помощь, премии;

9) Порядок исчисления среднего заработка;

10) Порядок предоставления и оплаты основного отпуска;

11) Порядок предоставления и оплаты дополнительных отпусков;

12) Начисление заработной платы в бухгалтерском учете;

13) Налоговый учет расходов на оплату труда;

14) Удержания из заработной платы;

15) Выдача заработной платы;

16) Перевод работника.

Проверка расчетов с работниками по оплате труда может осуществляться как в сплошном, так и в выборочном порядке. При проверке правильности начисления оплаты труда следует установить:

- начисление заработной платы по должностным окладам согласно штатному расписанию за фактически отработанное время;

- обоснованность доплат, надбавок, премий;

- исчисление количества дней отпуска на основании отработанного времени, административного отпуска по инициативе работодателя:

- наличие и правильность оформления пособий по временной нетрудоспособности и протоколов к ним.

Проверка правильности начисления заработной платы по расчетно-платежным ведомостям, расчетным листкам, лицевым счетам проводится аудитором самостоятельно. При этом помимо подтверждения основного заработка аудитор должен проверить наличие:

- оправдательных документов, подтверждающих прочие выплаты работникам;

- справок-расчетов бухгалтерии на доплаты при отклонении от нормальных условий труда;

- приказов руководителя о премировании;

- заявлений и приказов руководителя о выдаче материальной помощи.

Правильность начисления заработной платы за отработанное время аудитор устанавливает при взаимной сверке данных с табелем учета рабочего времени.

Все документы по начислению заработной платы проверяются на наличие необходимых форм и видов документов, соответствие их унифицированным формам и правильность заполнения, обоснованность начисления заработка, правильность арифметических расчетов. При этом арифметическая проверка правильности начисления заработной платы осуществляется как по каждому работнику, так и по общему фонду оплаты труда за месяц.

Контроль правильности начисления пособий по временной нетрудоспособности и отпускных работникам осуществляется, как правило, выборочным способом. Аудитор проводит следующие процедуры:

- проверка наличия документального подтверждения начисления пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (заявления, приказы, больничные листки);

- проверка соблюдения законности начисления выплат в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом РФ (стаж работы, соблюдение максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, количество дней отпуска);

- документальная проверка начисления пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (оформление листков временной нетрудоспособности, расчетов отпуска);

- арифметическая проверка расчетов пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (пересчитываются суммы, указанные бухгалтером).

Проверка удержаний из заработной платы осуществляется по двум направлениям:

- проверка обязательных удержаний из заработной платы (начисление налога на доходы физических лиц и удержания по исполнительным листам);

- проверка удержаний по инициативеработника (профсоюзные взносы; удержания сумм по займам; удержание материального ущерба и т.д.).

При проверке обязательных удержаний из заработной платы аудитор осуществляет следующие действия. Устанавливает обоснованность применения налоговых вычетов по налогу на доходы с физических лиц.

Налоговые вычеты делятся на стандартные, социальные, имущественные, профессиональные. Сначала аудитор устанавливает виды стандартных налоговых вычетов, которые применяются в отношении того или иного работника. Проверка осуществляется по налоговым карточкам, лицевым счетам, расчетно-платежным ведомостям, расчетным листкам. Аудитор должен установить в обязательном порядке наличие документов, которые дают право работнику на предоставление определенного налогового вычета. К оправдательным документам относятся: заявление работника о предоставлении налогового вычета, копия свидетельства о рождении ребенка, справка о составе семьи, справка с места учебы ребенка, копии документов, удостоверяющих право на применение других стандартных налоговых вычетов. Если при проверке оправдательные документы не представлены, то необходимо сделать вывод о незаконности применения налоговых вычетов.

Аудитор устанавливает, является ли работник штатным работником или работает по совместительству. Как правило, при представлении дохода по неосновному месту работы налоговые вычеты не применяются.

Определяется наличие других удержаний из заработной платы и правильность расчета суммы налога на доходы физических лиц. При этом стоит помнить, что другие удержания из дохода работника не уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на доходы физических лиц.Аудитор проверяет суммы налогооблагаемого дохода, в соответствии с которым работник имеет право на налоговые вычеты. По налоговым карточкам, в которых приводится доход нарастающим итогом с начала года, аудитор прослеживает сумму дохода налогоплательщика.

Аудитор устанавливает своевременность перечисления НДФЛ. В соответствии с действующим законодательством налог должен быть уплачен в бюджет не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода, а также дня перечисления дохода со счетов организации в банке на счета работников.

Для проверки правильности расчета суммы заработной платы, подлежащей выплате работнику после удержаний в расчетно-платежной ведомости выборочным путем аудитор осуществляет расчет суммы к выдаче путем вычитания из начисленного заработка общей суммы удержаний. Сумма в расчетно-платежной ведомости (расчетных листках) сопоставляется с суммами к выдаче в платежной ведомости. Для выплаты заработной платы могут оформляться расходные кассовые ордера. Аудитор должен обратить внимание на порядок документального оформления платежной ведомости и на наличие депонированной заработной платы. Заработную плату выдают из кассы в течение трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилий работников, не получивших заработную плату, делает пометку «депонировано». Затем составляет реестр депонентов и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и невыплаченную сумму заработной платы.

В ходе проверки организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» сумма начислений заработной платы по расчетно-платежной ведомости сопоставляется с журналом-ордером по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за проверяемый месяц, и подтверждается достоверность бухгалтерской записи по дебету счетов 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», 91 «Прочие доходы и расходы» и другим и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Суммы удержаний из заработной платы и выплат доходов работникам подтверждаются проводками по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов 50 «Касса», 51 «Расчетные счета», 68 «Расчеты по налогам и сборам» и прочим.

В заключение аудитор осуществляет общую проверку реальности сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в бухгалтерском учете, Главной книге и бухгалтерском балансе.

Для аудитора очень важно знание наиболее распространенных ошибок и нарушений, встречающихся при аудите расчетов по оплате труда. Наиболее характерные ошибки:

1. не применяются типовые формы первичных документов по оплате труда;

2. не ведутся табели учета рабочего времени (Т-2);

3. включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты труда за проведение строительных работ;

4. не включались в совокупный доход работающих суммы премий и выданных подарков;

5. неверно производилось начисление налога на доходы с физических лиц;

6. неверно рассчитывались суммы по прочим видам оплат.

Переначисление (переплата) заработной платы, как и ее недоначисление персоналу влекут за собой следующие нарушения:

- отвлекаются ресурсы работодателя без основания, соответственно работники имеют необоснованные доходы и, наоборот, уменьшаются доходы субъекта, что приводит к сокрытию корпоративного подоходного налога;

- переначисление вызывает дополнительные налоговые затраты, то есть это один из способов присвоения работниками денежных и других средств субъекта;

- недоначисление заработной платы вызывает ущемления имущественных интересов работников с одной стороны, сокрытия социального и индивидуального подоходного налогов с другой и одновременно приводит к переплате корпоративного подоходного налога;

- недостоверная величина суммы оплаты труда искажает себестоимость готовой продукции (работ, услуг), чем наносит ущерб работодателю[[59]](#footnote-59).

На заключительном этапе производится формирование пакета документов, передаваемых другим аудиторам для последующего анализа и обработки, а также составление отчета аудитора и предоставление его вместе с рабочей документацией руководителю группы.

Выявленные замечания, вопросы, которые с точки зрения аудитора, проверяющего операции по оплате труда и расчетам с персоналом, подлежат дальнейшему анализу и обработке другими аудиторами, формируются в виде служебных записок по установленной форме[[60]](#footnote-60).

Обязательным является составление служебных записок по всем вопросам и (или) замечаниям, связанным с формированием себестоимости продукции (работ, услуг) для целей бухгалтерского учета и налогообложения, а также влияющим в дальнейшем на результаты финансово-хозяйственной деятельности организации. По остальным вопросам служебные записки могут составляться по усмотрению аудитора или по согласованию с руководителем группы.

Важным элементом аудиторской деятельности при планировании аудита является оценка аудиторского риска и определение информационной базы для проведения проверки.

«Аудиторский риск – это оценка риска неэффективности предстоящей проверки аудитором, который в своем заключении сделал вывод о том, что бухгалтерская отчетность у клиента достоверна»[[61]](#footnote-61).

Различают два основных метода оценки аудиторского риска: интуитивный и расчетный.

Интуитивный метод заключается в том, что аудиторы, исходя из собственного опыта и знания деятельности клиента, определяют риск на основании отчетности в целом или отдельных групп операций и используют эту оценку в планировании аудита. Интуитивная оценка риска проводится также по данным устного опроса (тестирования) администрации, специалистов и бухгалтерского персонала экономического субъекта. Однако интуитивную оценку риска можно использовать по отношению лишь к небольшим организациям, а поэтому данный метод не получил широкого применения в мировой аудиторской практике.

Расчетный метод предполагает оценку аудиторского риска путем составления и решения специальной факторной модели относительных величин (формула 3.1):

ПАР = ВР ⋅ РК ⋅ РН (3.1)

где ПАР – приемлемый аудиторский риск;

ВР – внутрихозяйственный риск;

РК – риск контроля;

РН – риск необнаружения.

Приемлемый риск выражает меру готовности аудитора признать приемлемой вероятность содержания в финансовой отчетности материальных (существенных) ошибок после завершения аудита и выдачи клиенту стандартного аудиторского заключения без оговорок.

Внутрихозяйственный (присущий) риск выражает меру ожидания аудитором вероятности содержания в отчетности ошибок, превосходящих допустимую величину до проверки системы внутрихозяйственного контроля.

Риск контроля выражает меру ожидания аудитором вероятности пропуска ошибок, превосходящих допустимую величину, системой внутрихозяйственного контроля.

Риск необнаружения (процедурный риск) выражает меру готовности аудитора признать вероятность невыявления в процессе проведения аудита ошибок, превосходящих допустимую величину.

Для того чтобы подготовить наиболее оптимальный план проведения аудита, необходимо при расчете аудиторского риска системно учитывать не только общие основополагающие аспекты контроля, но и предварительно оценить совокупность влияющих на них факторов. Только системный подход и комплексная оценка всех факторов при расчете аудиторского риска позволяет составить приемлемый план аудита.

В соответствии с российскими проектами стандартов аудитору следует дать оценку состоянию бухгалтерского учета и системе внутреннего контроля в проверяемой организации. Это необходимо для установления вероятности возникновения ошибок, влияющих на достоверность показателей финансовой отчетности. На основе такой оценки определяют содержание, масштаб и количество аудиторских процедур.

Эффективно построенная система учета должна: гарантировать, что хозяйственные операции верно отражены во времени; позволить правильно измерить объем операции; помочь составить бухгалтерскую проводку, адекватную содержанию операции; ограничить возможность появления умышленных нарушений и злоупотреблений.

Ключевыми элементами области контроля являются: эффективность организационной структуры; роль руководства; место внутреннего аудита; обоснованность планов и бюджетов; уместность и надежность информации руководства; существование адекватной политики и процедур для контроля за бизнесом; риск того, что руководство может игнорировать систему внутрихозяйственного контроля или преднамеренно привести ложные цифры в финансовой отчетности; эффективность контроля руководства над компьютерными операциями; надежность контроля над операциями, отличными от компьютерных.

Система внутреннего учетного контроля – это специальные процедуры, введенные руководством для получения гарантии того, что: проводки обработаны досконально и аккуратно; материальные средства сохранены; система является надежной, а сальдо счетов правильным.

Четко отлаженная система внутреннего контроля существенно снижает аудиторский риск при проведении как внешнего, так и внутреннего аудита. Если в результате проверки системы внутреннего контроля внешний аудитор установит ее эффективность, то может в достаточной степени доверять информации и, следовательно, сократить объем собственной работы.

В процессе проверок аудиторы должны составлять рабочие документы, являющиеся основными документами, подтверждающими объем и качество выполняемой ими работы. Рабочие документы составляются по произвольной форме. В них должна, прежде всего, содержаться необходимая справочная информация о клиенте; краткое описание выполненной работы. В частности, необходимо указывать: метод проведения проверки – сплошной или выборочный, либо объем проверенной документации; замечания по результатам проверки; перечень первичных и других документов, не представленных к проверки; иные выявленные несоответствия действующему законодательству; мнение аудитора о способах устранения выявленных недостатков; другие рекомендации по улучшению хозяйственно-финансовой деятельности клиента. Кроме того, в рабочих документах должно найти отражение описание системы внутрихозяйственного контроля у клиента, программа аудита, а также результаты аудита за прошлый год.

В отчетных документах приводятся выводы и рекомендации по выявленным нарушениям и замечаниям, с обязательным указанием ссылки на нормативный документ, согласно действующему законодательству. Рабочие документы и отчетные документы аудитора, подшитые в отдельную папку по установленной форме, представляются руководителю группы для включения результатов в отчет. На основании записей, произведенных в рабочих документах, составляется аудиторское заключение.

Аудиторская проверка позволяет выявить недостатки в учета расчетов по оплате труда и осуществить их последующую ликвидацию до момента наложения штрафных санкций соответствующим регулирующими органами, а это в свою очередь обеспечивает экономию финансово-материальных ресурсов организации и повышает эффективность ее функционирования.

* 1. Планирование и проведение аудита расчетов по оплате труда с работниками ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

Планирование аудита должно обеспечить получение необходимой информации о состоянии бухгалтерского учета, отчетности и эффективности внутреннего контроля; определение содержания, времени проведения и объема контрольных процедур, подлежащих выполнению.

Планирование аудита включает в себя составление плана ожидаемых работ и разработку аудиторской программы:

1. Аудит оформления первичных документов - 01.11.2010 г.
2. Аудит системы начислений заработной платы - 02.11.2010 г.
3. Аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы - 03.11.2010 г.
4. Аудит тождественности показателей бухгал-терской отчетности и регистров бухгалтерского учета - 04.11.2010 г.
5. Аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды - 05.11.2010 г.

При разработке плана и программы были приняты во внимание особенности организационно-правового положения ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань и деятельность аудируемого лица, в том числе:

- общие экономические факторы и условия в отрасли, влияющие на деятельность ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань;

- особенности ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, его деятельности, финансового состояния, требований к его финансовой (бухгалтерской) или иной отчетности, включая изменения, произошедшие с даты предшествующего аудита;

- высокий уровень компетентности руководства;

- организацию системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля, в том числе учетную политику, принятую АКБ «Славянский Банк», и ее изменения;

- влияние новых нормативных правовых актов в области бухгалтерского учета на отражение в финансовой (бухгалтерской) отчетности результатов финансово-хозяйственной деятельности ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

Приступая непосредственно к самой проверке расчетов по заработной плате аудитор, прежде всего, обязан провести работу, позволяющую получить достоверную информацию о правомерности принятия первичных документов, используемых на предприятии при начислении заработной платы, к бухгалтерскому учету. В ходе аудита расчетов по оплате труда персонала было установлено, что первичные документы и документы бухгалтерского учета ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань отвечают требованиям законодательства о бухгалтерском учете.

Непосредственная проверка расчетов с персоналом ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань по оплате труда была начата с установления соответствия показателей аналитического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» с записями в главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату. Для этого необходимо была проведена сверка сальдо по счету на первое число в главной книге и в бухгалтерском балансе ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань с итоговыми суммами (к выдаче) расчетно-платежных ведомостей.

Далее проводилась проверка соответствия задолженности по оплате труда (по счетам 70 «расчеты с персоналом по оплате труда» и 76 «расчеты с разными дебиторами и кредиторами») в сводных ведомостях, главной книге и бухгалтерской отчетности организации. Затем была изучена достоверность первичных документов, правильность их заполнения, их соответствие требованиям нормативных документов по начислению и выплате заработной платы и других видов оплаты труда. При этом особое внимание было обращено на проверку табелей учета рабочего времени.

При проверке табелей учета рабочего времени и других первичных документов по начислению оплаты труда персонала ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань факты начисления оплаты труда на вымышленных (подставных) лиц обнаружены не были. Для проверки возможного наличия данных фактов мы первоначально исследовали штатное расписание (форма Т-3) ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань и сопоставили фамилии и инициалы работников с данными учета списочного состава.

Факты повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам (табелям, нарядам, накопительным учетным листам и разовым документам) так же обнаружены не были. Особое внимание было обращено на порядок оплаты труда совместителя, занятого в операционном отделе. Было установлено, что учет работы совместителя произведен правильно и все начисления, в том числе надбавки за совместительство, произведены в строгом соответствии с требованиями законодательства РФ.

Была проведена проверка правильности обобщения и группировки данных по учету труда. Суммы начисленной заработной платы, отраженные в первичных документах, в учетном процессе ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань накапливаются и группируются по двум направлениям:

* по каждому работнику хозяйства для расчетов по оплате труда;
* по объектам учета затрат для отражения в затратах производства, сто соответствует требованиям, предъявляемым к первичному учету труда и его оплаты в нормативно-правовых актах Российской Федерации и документах, регламентирующих правила осуществления бухгалтерского учета.

Однако в документах первичного учета труда были выявлены нарушения оформления документов. В частности, табелирование учетных показателей труда проводится не по форме, в табелях отсутствуют графы с указанием разряда и квалификации работника, что противоречит требованиям.

При проверке было установлено, что правильность удержаний из заработной платы сотрудников ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, прежде всего подоходного налога, взносов в Пенсионный фонд, алиментов не вызывает сомнений. Были проверены платежные ведомости за 10 месяцев 2010 г. и проведена сверка сумм по расчетам с депонентами (на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»).

На следующем этапе проверки была выборочно проверена правильность начисления оплаты труда, а именно: правильность оплаты труда по тарифным ставкам и окладам; обоснованность и правильность начисления премий по действующим в АКБ «Славянский банк» системам премирования; правильность начисления оплаты простоев не по вине сотрудников, за работу в выходные и праздничные дни, пособий по временной нетрудоспособности, ежегодных отпусков, вознаграждений по итогам работы за год. В частности, было проверено подтверждение начислений управляющим ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань и указание в решении Совета директоров ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

Проверка своевременности погашения сумм ранее выданных работникам авансов и переплат, правильность удержания из заработной платы задолженности по подотчетным суммам и по возмещению материального ущерба, за полученные займы потребовали особого внимания со стороны аудирующего лица.

Анализ общих сумм всех удержаний из заработной платы работников ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань не превышает 50 процентов месячного заработка.

Были проанализированы документы бухгалтерской отчетности, на основании которых было сделано заключение от правильности организации и ведения аналитического и синтетического учета, заполнения форм бухгалтерской отчетности по фонду оплаты труда.

Основное выявленное нарушение – это выплата заработной платы один раз в месяц.

Согласно статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только федеральным законом.

Таким образом, выплата заработной платы один раз в месяц является нарушением трудового законодательства. При этом следует иметь в виду, что заявление работника о согласии получать заработную плату один раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности. Федеральная служба по труду и занятости особо подчеркнула это обстоятельство в Письме от 1 марта 2007г. N 472-6-0.

Отметим, что мера ответственности за нарушения трудового законодательства достаточно серьезна: в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ, нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда; а на юридических лиц - от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Кроме того, в результате проверки были случаи незначительного расхождения записей в расчетно-платежных ведомостях и первичных документах, неправильное отражение начисленной оплаты труда, небольшие погрешности в ведении и оформлении первичных документов, множество исправлений в Главной Книге (подписанных).

Управляющий ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань был своевременно информирован о выявленных фактах ошибок и были даны рекомендации по исправлению системы оплаты труда сотрудников в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, неточностей в оформлении учетных документов и устранении недостоверной информации.

Таким образом, по итогам проведенной ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань аудиторской проверки учета расчетов по оплате труда необходимо отметить, что в целом ведение учета поставлено на высоком техническом уровне и качество подготовленной отчетной документации соответствует всем содержательным и формальным требованиям. Однако необходимо обратить внимание на качество заполнения некоторых форм первичной учетной документации. Кроме того, необходимо отметить, что процесс начисления заработной платы остается трудоемким процессом для небольшого состава бухгалтерии Рязанского ФАКБ «Славянский банк» (ЗАО) не взирая даже на то, что уровень технической и аппаратной оснащенности в в данном отделе находится на достаточно высоком уровне. В связи с этим необходимо рекомендовать администрации АКБ «Славянский банк» (ЗАО) приобрести программный пакет, который бы решал двуединую задачу учета и начисления заработной платы и оснастить данным программным обеспечением как головной офис, так и офисы филиалов АКБ «Славянский банк» (ЗАО).

3.3 Подготовка аудиторского заключения по итогам аудита расчетов по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань

По результатам проверки было составлено аудиторское заключение.

В аудиторском заключении было указано полное наименование аудируемого юридического лица: Филиал акционерного коммерческого банка «Славянский Банк», далее были указаны реквизиты головного Банка: адрес в г.Москва, государственная регистрация, регистрационный номер, номер Свидетельства о государственной регистрации. Далее в аналогичном порядке приведены реквизиты ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

В обязательном порядке приведены лицензии и свидетельства, выданные АКБ «Славянский Банк», на основании которых осуществляется коммерческая деятельность ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань осуществляет свою деятельность.

Содержание аудиторского заключения резюмирует выводы, сделанные по итогам аудиторской проверки ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань. В содержании отмечено, что источниками проведенной аудиторской проверки служили следующие первичные документы:

- бухгалтерский баланс (публикуемая форма) на 01 января 2010 г.

- отчет о прибыли и убытках (публикуемая форма) за 2009 г.

- отчет об уровне достаточности капитала, величине резервов на покрытие сомнительных ссуд и иных состояний на 01 января 2010 г.

- сведения об обязательных нормативах (публикуемая форма) по состоянию на 01 января 2010 г.

- отчет о движении денежных средств (публикуемая форма) за 2009 г.

- сведения об участниках банковской / консолидированной / группы, уровне достаточности собственных средств, и величине сформированных резервов на покрытие сомнительных ссуд и иных активов по состоянию на 01 января 2010 г.

- пояснительная записка к бухгалтерскому отчету за 2010 г.

В аудиторском заключении отмечено, что ответственность за подготовку бухгалтерской отчетности несет руководство ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

В ходе подготовки аудиторского заключения наша обязанность заключалась в том, чтобы выразить мнение о достоверности во всех существенных отношениях данной отчетности и соответствия порядка ведения бухгалтерского учета в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань законодательству Российской Федерации на основе проведенного нами аудита.

Для этого был сделан упор на следующие нормативно-правовые акты Российской Федерации:

- Федеральный закон Российской Федерации «Об аудиторской деятельности» от 07 августа 2001 года N 119-ФЗ;

- Федеральный закон Российской Федерации «О банках и банковской деятельности» от 02 декабря 1990года N 395-1;

- Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности, утвержденные Правительством Российской Федерации 23 сентября 2002 г. N 696;

- Нормативные акты Банка России, осуществляющего регулирование деятельности кредитной организации и внутрифирменные стандарты аудита.

Аудит планировался и проводился таким образом, чтобы получить разумную уверенность в том, что финансовая (бухгалтерская) отчетность не содержит существенных искажений. Аудит проводился на выборочной основе и включал в себя изучение на основе тестирования доказательств, подтверждающих числовые показатели в финансовой (бухгалтерской) отчетности и раскрытие в ней информации о хозяйственно-финансовой деятельности, оценку соблюдения принципов и правил бухгалтерского учета, применяемых при подготовке финансовой (бухгалтерской) отчетности, рассмотрение основных оценочных показателей, полученных руководством ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, а так же оценку представления финансовой (бухгалтерской) отчетности. Предполагается, что проведенный аудит является достаточным основанием для выражения мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности и соответствия порядка ведения бухгалтерского учета законодательству Российской Федерации.

Так же в ходе аудита рассматривалось выполнение ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань обязательных нормативов по оплате труда, установленных законодательством Российской Федерации, качество управления ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, состояние внутреннего контроля учета расчетов по заработной плате и другие положения, установленные федеральными законами и уставом АКБ «Славянский Банк» (ЗАО). В результате проведенных процедур необходимо отметить, что факты, свидетельствующие о несоответствии качества управления в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань и состояния внутреннего контроля в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань характеру и объему осуществляемых им операций, а так же нормативным документам Банка России, выявлены не были. Данное положение нашло свое отражение в аудиторском заключении.

При подготовке бухгалтерской отчетности, прилагаемой к аудиторскому заключению, руководство ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань исходило из допущения о том, что ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань будет продолжать свою деятельность в обозримом будущем и у него отсутствуют намерения и необходимость ликвидации или существенного сокращения деятельности, а следовательно, обязательства по оплате труда работников будут погашаться в установленном порядке.

Проводимые ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань операции соответствуют лицензиям на проведение операций, предусмотренных банковским законодательством. АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) разработаны и утверждены положения по отдельным видам банковской деятельности «О кредитной политике», «Учетная политика», «Положения об отделах», должностные инструкции для работников и т.д. Банком было разработано «Положение о внутреннем аудите», соответствующее требованиям банковского законодательства. Бухгалтерский учет и отчетность в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань ведется в соответствии с положением о бухгалтерском учете и отчетности.

Кроме того, в АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) разработана собственная учетная политика, утвержденная Советом Директоров АКБ «Славянский Банк» (ЗАО), которая охватывает основные принципы, правила и процедуры принятия решений для составления и представления финансовой отчетности в соответствии со стандартами ведения бухгалтерского учета в Российской Федерации.

Мы считаем, что в части соблюдения трудового законодательство Российской Федерации администрацией ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань допущены существенные ошибки в части организации выплаты заработной платы сотрудникам единожды в месяц. Требования законодательства неукоснительно требуют производства данных расчетов не реже двух раз в месяц при наличии возможности получения авансирования работниками предприятий всех форм собственности.

Соблюдение соответствия норм внутренних документов в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, регулирующих социально-трудовые отношения работника и организации (коллективный договор, трудовые договоры, положения об оплате труда, о премировании, о выплате вознаграждения за выслугу лет и др.) действующему законодательству и правильности их применения реализовано не в полной мере, так как имеются факты нарушения установленного порядка ведения документации по учету труда работников, что и было установлено в ходе аудиторской проверки.

На предприятии имеется штатное расписание, которое оформлено и утверждено в полном соответствии с требованиями нормативных актов.

В связи с выявленными фактами нарушений в системе оформления учетных документов рабочего времени, показатели учета рабочего времени и выработки, применения форм и систем оплаты труда могут вызывать определенные сомнения в части своей достоверности. Таким образом, в части установления правильности и своевременности расчета, начисления и выплаты заработной платы, а так же правильности расчета и начисления заработной платы за время отпуска, выходных пособий, пособий по временной нетрудоспособности, возникают сомнения, связанные с допущенными ошибками в системе учета рабочего времени и организации регулярных выплат заработной платы работникам. В ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань действует «Положение о премировании», утвержденное Советом директоров АКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

Начисления доплат за сверхурочные работы, оплата простоев, работы в выходные дни, начисления премий и материальной помощи в полной мере соответствуют требованиям законодательства, подтверждаются распорядительными документами организации (приказы управляющего ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань) и таким образом должны быть признаны достоверными.

Исчисления затрат на оплату труда, включаемых в издержки производства произведено обоснованно и точно, достоверно отражено в бухгалтерской отчетности. Система оформления расчетной документации в целом характеризуется четкостью и достоверно отражает информацию, на всех платежных документах присутствуют подписи получателей.

Исчисление, удержание и уплата подоходного налога, единого социального налога, платежей во внебюджетные фонды так же не противоречит законодательству, производится своевременно и достоверно отражается в учетной документации.

Ведение аналитического учета расчетов по оплате труда характеризуется четкостью и планомерностью. Аналитический характер носят все расчеты по заработной плате, поскольку они взаимосвязаны и направлены на учет индивидуальных затрат труда и времени, подлежащих оплате.

Соответствие данных аналитического и синтетического учета полностью подтверждено в ходе проведенной проверки.

По нашему мнению, бухгалтерская отчетность ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань в части оплаты труда персонала достоверна, за исключением указанных в аудиторском заключении положений, и подготовлена таким образом, чтобы обеспечить во всех существенных аспектах отражение оплаты труда в ФАКБ ЗАО «Славянский Банк» в г. Рязань по состоянию на 1 декабря 2010 года.

Заключение

Основная проблема организации оплаты труда в современных условиях заключается в установлении адекватной рыночным отношениям системы оплаты труда. Решить данную проблему достаточно сложно, так как старая система организации нормирования и оплаты труда разрушена, а новая еще, как правило, не создана. Существующие системы организации оплаты труда основаны на старых принципах ее организации, что не отвечает современным требованиям. Для построения новой системы организации оплаты труда необходимо изучить существующие формы и системы оплаты труда как в России, так и за рубежом.

Заработная плата – это вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу, выполненную в отчетном периоде. Применение тех или иных систем оплаты труда зависит от многих факторов. Изучение этих факторов позволяет выбрать адекватную форму или систему оплаты труда для конкретного предприятия. Кроме того, изучение зарубежного опыта также является полезным для установления принципов, форм и систем оплаты труда в рыночных условиях.

В соответствии с коллективным договором, в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань принята оплата труда работников на основании тарифнойставки. Заработная плата начисляется в соответствии со штатным расписанием, табелями учета использования рабочего времени и распоряжениями руководителя о премировании работников, предоставлении очередного отпуска, увольнении работника.

Согласно Трудовому кодексу всем работникам ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань в обязательном порядке предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней. К отпуску каждому работнику в соответствии с коллективным договором выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

В соответствии с приказом управляющего ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань, обязанность по ведению всех документов по кадровому составу предприятия возложена на секретаря-референта предприятия. Как показало исследование, бухгалтерия ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань для учета труда и заработной платы применяет унифицированные первичные документы, утвержденные постановлением Госкомстата от 06.04.2001 г. N 26.

Данному предприятию можно порекомендовать приобрести пакет компьютерных программ по начислению заработной платы с целью снижения трудоемкости данной работы. При этом вероятность появления арифметических ошибок в оформлении учетных документов будет практически сведена к нулю, а у бухгалтера появится дополнительное время для анализа заработной платы.

Одним из значимых в настоящее время, а также перспективных и эффективных видов экономического контроля в условиях рынка, является независимый контроль. Независимый контроль проводится аудиторами, аудиторскими фирмами, осуществляющими свою деятельность на договорной коммерческой основе за счет заказчика (проверяемого субъекта, в отдельных случаях за счет бюджетных средств) - клиента.

Аудит учета расчетов с персоналом по оплате труда носит комплексный характер. Целью аудита является формирование мнения о соблюдении трудового законодательства и достоверности результатов учета расчетов с персоналом по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань.

Важнейшим направлением аудита должна является проверка правильности начисления как основной, так и дополнительной заработной платы. Помимо этого, аудиторам необходимо осуществить проверку удержаний из заработной платы. Причем главное внимание здесь следует уделить налогу на доходы физических лиц.

Аудит учета расчетов с персоналом по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань проводился выборочно с 1 по 5 ноября 2010 года в соответствии с Федеральным законом от 7.08.01 г. № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности», федеральными правилами (стандартами) аудиторской деятельности и действующим законодательством Российской Федерации.

В ходе проверки был выявлен ряд нарушений. В частности, в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань были выявлены случаи неправильного оформления первичных учетных документов, что является нарушением требований Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ и Федерального закона «О бухгалтерском учете». Но самым серьезным нарушением является то обстоятельство, что оплата труда работников производится один раз в месяц, что принципиально противоречит нормам КЗоТ РФ. Руководство ФАКБ ЗАО «Славянский Банк» в г. Рязань было своевременно оповещено об обнаруженных недочетах в системе учета расчетов по оплате труда, в связи с чем в данной кредитной организации были приняты адекватные меры по устранению указанных недочетов.

В целом результаты аудиторской проверки подтверждают, что бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань во всех существенных аспектах осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими бухгалтерский учет и налогообложение в Российской Федерации. Регистры аналитического и синтетического учета, бухгалтерская отчетность в ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязань подготовлены таким образом, чтобы обеспечить во всех существенных аспектах отражение информации о расчетах с персоналом по состоянию на 01.12.2010 г.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Юридическая литература, 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 октября 1994 года с изменениями от 20 февраля, 12 августа 1996 г.,24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля 2001 г.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть 2. Утвержден Федеральным Законом от 5.08.2000 г. № 118-ФЗ с изменениями от 19.07 и 29.12.2000 г.
5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 г. № 129 - ФЗ (с изменениями и дополнениями).
6. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 7 августа 2001 г. N 119-ФЗ с изм. и доп. от 14 декабря, 30 декабря 2001 г.
7. Федеральный закон Российской Федерации «О банках и банковской деятельности» от 02 декабря 1990года N 395-1
8. Федеральный закон «Об обеспечении по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы» от 31 декабря 2002 г. 190-ФЗ.
9. Указ Президента РФ «О размере пособий по временной нетрудоспособности» от 15.03.2000 г. № 508
10. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 г. 696 «Об утверждении Федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности»
11. Постановление Правительства ПФ РФ от 22 октября 2002 г. 122п. «Об утверждении Инструкции по заполнению форм документов индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования».
12. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
13. Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»от 6.04.2001 г. N 26 Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено постановлением Правительства от 11 апреля 2003 г. № 213).
14. Положение по бухгалтерскому учету Расходы организации ПБУ 10/99. Приказ Минфина РФ от 06.05.99 33Н
15. Правило (стандарт) № 2 Документирование аудита (утв. Постановлением Правительства РФ № 696 от 23.09.2002 г.)
16. Правило (стандарт) № 3 Планирование аудита (утв. Постановлением Правительства РФ № 696 от 23.09.2002 г.).
17. Правило (стандарт) № 4 Существенность в аудите (утв. Постановлением Правительства РФ № 696 от 23.09.2002 г.)
18. Правило (стандарт) № 5Аудиторские доказательства (утв. Постановлением Правительства РФ № 696 от 23.09.2002 г.).
19. Правило (стандарт) № 6 Аудиторское заключение по финансовой (бухгалтерской) отчетности(утв. Постановлением Правительства РФ № 696 от 23.09.2002 г.).
20. Инструкции по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения, утвержденной постановлением Госкомстата России от 07.12.98 г. № 121
21. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения, утвержденную постановлением Госкомстата РФ от 24 октября 2000 г. № 116.
22. Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан (приложение к приказу Минздравмедпрома РФ от 19 октября 1994 г. № 21)
23. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению, утвержден Приказом МФ РФ 31.10.2000 г. № 94н.
24. Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден постановлением Правительства РФ от 18.07.1996 г. № 841 (с изменениями от 20.05.1998 г., 8.08.2003 г
25. Методика проверки расчетов с персоналом по оплате труда и начислений во внебюджетные фонды. // Аудиторские ведомости - 1998. -№ 11. - с. 15-18.

АКБ «Славянский Банк» - http://denegday.ru/176.html9933614

1. АКБ «СЛАВЯНСКИЙ БАНК» (ЗАО) - http://www.slavbank.sibbanks.ru/
2. Албаров Р.А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК М.: Дело и сервис, 1998. – с. 5.

Андреев В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом.- 2007.- № 10.- С.11.

1. Аудит расчетов по начислению заработной платы // Деломэн - http://deloman.msk.ru/accounting/audit-raschetov-po-nachisleniy-zarabotnoi-plati/audit-raschetov-po-nachisleniy-zarabotnoi-plati.php
2. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Основы аудита [электронный ресурс] Безруких П.С. Бухгалтерский учет - М.: Бухгалтерский учет, 2006.- С. 142.
3. Богданова Г. Несвоевременная выплата заработной платы // Финансовая газета 2003. - № 3. - С.6.
4. Бородина В.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие.- М.: Книжный мир.- 2007.- с.
5. Бухгалтерский баланс ЗАО АКБ «Славянский Банк» на 1 января 2009 и на 1 января 2010 г.
6. Владимиров А.В. Возврат сумм заработной платы работником при его увольнении с работы - бухгалтерские и налоговые аспекты // Консультант бухгалтера.- 2006.- № 1.-С.
7. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда. /Н.А.Волгин/- М.: Финансы и статистика, 2007. – С.
8. Елизаров Е. Методология построения тарифных систем предприятий. // Человек и труд.- 2007.- № 1.- С. 28-31.
9. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник.- 2007.- № 7.- С.30.
10. Инструкция «О порядке взимания и учета страховых взносов, расходования и учета средств государственного социального страхования», утвержденная Постановлением Фонда социального страхования РФ, Минфином РФ, ГНС РФ .№162/2/87-1-07 от 2.10.96г.
11. Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы // Новая бухгалтерия.- 2007, Вып. 8.- С.34
12. Козлова Е.П. Бухгалтерский учет - М.: Финансы и статистика,2007. – С. 129.

Корпоративным клиентам - http://www.slbm.ru/corporate/

Луговой В.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты / В.А. Луговой Библиотека журнала М.: Бухгалтерский учет, 1997. – С. 4.

Макарьев Н.Н. Проверка списания организациями расходов по оплате труда // Налоговый вестник.- 2007.- № 6.- С.24-28.

Мацкявечене Е. Оплата труда: новости учета и отчетности. // Налоги.- 2006.- № 11.- С.5.

Меньшикова О. Заработная плата или «пособие по труду» // Вопросы экономики.- 2007.- № 1.- С.46

1. Меньшикова О. Заработная плата или «пособие по труду» // Вопросы экономики.- 2007.- № 1.- С.44-49.
2. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Референт. - 2000. - № 3. – С. 4.
3. Огиренко Е.А. Что изменилось в учете и налогообложении // Главбух - 2005. - N8 – С. 62.
4. Парушина Н.В. Аудит расчетов по оплате труда // Аудитор - 2006, №1. – С. 43.

Подольский В.И. Аудит: Учебник для вузов - М.: Юнити-Дана, 2007.- С.

1. Положение «О бухгалтерском учете и отчетности» от 26.12.19 94 № 170.
2. Положение о составе затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг, и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли. Утверждено Постановлением Правительства РФ от 5.08.92 № 552, с изменениями и дополнениями, утвержденными Правительством РФ от 01.07.95г. № 661 от 20.11.95 и № 273 от 11.03.97г.
3. Полонский Ю.Д. Упрощенная система налогообложения - М.: Ось-89, 2004.- 208 с.

Полякова Н. В. Аудит расчетов по оплате труда в системе потребительской кооперации: Дисертация - М., 2004. – С.

Рязанский филиал «Славянского Банка» отмечает 15-летний юбилей - http://www.slbm.ru/news/view/5.htm

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. - М.: Инфра-М, 2004. - 425 с.

Соколова Е. С. Аудит – М.: ММИЭИФП, 2003. – С.

1. Справка Banki.ru - http://www.banki.ru/banks/bank/?ID=12735

Талье И.К. Нуждов П.Ю., Абашина А.Ш. Операции по счетам 71 и 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям и подотчетными лицами» - М.: Филинъ, 1996. – С

Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Бухгалтерский учет и налоги - http://www.businessuchet.ru/content/document\_r\_D00A6C11-606D-47F7-81FE-512750F60111.html

ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязани - http://www.slbm.ru/contacts/compartments\_branch-office/ryasan/

Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – С.

1. Шеремет А.Д., Суйц В.П. Аудит - ИНФА-М, 2005. - 410с.
2. Шишкоедова Н.Н. Учет расчетов с персоналом: расчеты по оплате труда. М.: Вершина, 2005. - 568с.

Приложение

Таблица 1. Список лиц /акционеров/, оказывающих существенное влияние на решения, принимаемые органами управления банка

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Полное и сокращённое фирменное наименование юридического лица/Ф.И.О. физического лица  | Принадлежащие акционеру (участнику) акции (доли) банка (процент голосов к общему количеству голосующих акций (долей) банка)  | Лица, оказывающие косвенное (через третьи лица) существенное влияние на решения, принимаемые органами управления банка  | Взаимосвязи между акционерами (участниками) банка и лицами, оказывающими косвенное (через третьи лица) существенное влияние на решения, принимаемые органами управления банка  |
| 1  | Общество с ограниченной ответственностью «Розничные финансовые услуги» (ООО «Розничные финансовые услуги»)  | 18,6138  | Белов Максим Юрьевич, гр. Российской Федерации, адрес: г. Москва  | Белов Максим Юрьевич является 100% конечным владельцем ПАНГМАН ЛТД (100% номинальный держатель - Мануэль Каррера Лопес) – 100% участника ООО «Розничные финансовые услуги»  |
| 2  | Общество с ограниченной ответственностью «СНГ-финанс» (ООО «СНГ-финанс»)  | 17,4653  | Андреев Андрей Андреевич, гр. Российской Федерации, адрес: Московская обл., г. Королёв  | Андреев Андрей Андреевич является 100% конечным владельцем БРИДЖЕР ТЕТОН ЛТД (100% номинальный держатель – Иван Антонио Молино Альварес) – 100% участника ООО «СНГ-финанс»  |
| 3  | Общество с ограниченной ответственностью «Инвестпрогресс» (ООО «Инвестпрогресс»)  | 19,3737  | Коняшина Татьяна Борисовна, гр. Российской Федерации, адрес: г. Москва  | Коняшина Татьяна Борисовна является 100% конечным владельцем МЭЙОВОРТ ЛТД (100% номинальный держатель – Генри Александр Розас Моралес) – 100% участника ООО «Инвестпрогресс»  |
| 4  | Общество с ограниченной ответственностью «Галапремиум» (ООО «Галапремиум»)  | 19,7376  | Сальман Евгений Львович, гр. Российской Федерации, адрес: г. Москва  | Сальман Евгений Львович является 100% конечным владельцем ТОННЕКС ЛТД (100% номинальный держатель – Ульпиано Кальдерон Морено) – 100% участника ООО «Галапремиум»  |
| 5  | Общество с ограниченной ответственностью «Объединённые инвестиции» (ООО «Объединённые инвестиции»)  | 19,9995  | Щёголева Инна Львовна, гр. Российской Федерации, адрес: г. Москва  | Щёголева Инна Львовна является 100% конечным владельцем ГРЮНТАЛ ЛТД (100% номинальный держатель – Диего Ясинто Батиста Вальдес) – 100% участника ООО «Объединённые инвестиции»  |
| 6  | Общество с ограниченной ответственностью «ХОЛДМЕТ» (ООО «ХОЛДМЕТ»)  | 4,7805  | Ищенко Андрей Александрович, гр. Российской Федерации, адрес: Московская обл., г. Истра  | Ищенко Андрей Александрович является 100% участником и генеральным директором ООО «ХОЛДМЕТ»  |

Таблица 2. Филиалы ЗАО АКБ «Славянский банк»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рег .н. | Наименование | Дата регистрации | Место нахождения (фактический адрес) |
| 1 | в г. Рязани | 12.10.1994 | 390000, г.Рязань, ул. Маяковского, д. 72 "А" |
| 3 | Малахит | 19.11.1998 | 614000, г. Пермь, ул. Кирова, 46 |
| 4 | "Сибирский" в г.Новосибирске | 24.12.1999 | 630112, г. Новосибирск, ул. Державина, д. 79 |
| 5 | в г. Костроме | 13.11.2002 | 156022, г. Кострома, ул. Стопани, д.35 |
| 6 | в г. Санкт-Петербурге | 29.11.2002 | 191002, г. Санкт-Петербург, ул. Большая Московская, д. 8/2, литер А |
| 7 | в г. Ижевске | 16.03.2006 | 426034, Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Лихвинцева, д. 46 |
| 8 | в г. Кургане | 26.06.2008 | 640000, Курганская область, г. Курган, ул. Коли Мяготина, 117/ IV |

Таблица 3. Проводки, отражающие расчеты по оплате труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание хозяйственной операции |  Первичный Документ | Отражено в учете |
| Дт счета | Кт счета |
| Начислены зарплата, премии работникам основного производства  | Ведомость | 20 | 70 |
| Начислена зарплата управленческому персоналу | Ведомость | 26 | 70 |
| Начислена зарплата работникам, занятых в процессе покупки (создания) ОС, НМА для собственных нужд | Ведомость | 08 | 70 |
| Не полученная в срок зарплата сдана на депонент | Ведомость | 70 | 76 |
| Не полученная в срок зарплата сдана на депонент | Ведомость | 70 | 76 |
| Перечислена зарплата списком в Сбербанк | Платежное |  | поручение, реестр |
| Начислен налог на доходы физ. лиц | Ведомость | 70 | 68 |
| Начислены алименты и т. п. | Ведомость | 70 | 76 |

Таблица 4. Перечень форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты

|  |  |
| --- | --- |
| Номер формы | Наименование формы |
| 1. По учету кадров |
| Т-1 | Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу |
| Т-1а  | Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу |
| Т-2  | Личная карточка работника |
| Т-3  | Штатное расписание |
| 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 действия трудового договора (контракта) с работником |
| Т-8а  | Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками |
| Т-11  | Приказ (распоряжение) о поощрении работника |
| Т-11а | Приказ (распоряжение) о поощрении работников |
| 2. По учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда |
| Т-12  | Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы |
| Т-13  | Табель учета использования 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 |
| Т-60  | Записка – расчет о предоставлении отпуска работнику |
| Т-61  | Записка – расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником |
| Т-73  | Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы |

(формы утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1)

Административный отдел



Бухгалтерия

Заместитель главного бухгалтера

Главный бухгалтер

Отделы

ОТДЕЛ КАССОВЫХ ОПЕРАЦИЙ

ОПЕРАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ

СЕКТОР ВАЛЮТНЫХ ОПЕРАЦИЙ

ОТДЕЛ АВТОМАТИЗАЦИИ

СЛУЖБА ИНКАССАЦИИ И БЕЗОПАСНОСТИ

АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ СЕКТОР

КРЕДИТНЫЙ ОТДЕЛ

Рис. 1. Организационная структура Рязанского ФАКБ ЗАО «Славянский Банк»

Таблица 5. Возможные нарушения и их влияние на достоверность бухгалтерской отчетности, налогообложение и соблюдение законодательства по оплате труда

|  |  |
| --- | --- |
| Характер возможных нарушений  | Влияние нарушения на достоверность бухгалтерской отчетности, налогообложение и соблюдение законодательства |
| В организации отсутствует коллективный договор.  | Социально-трудовые отношения между работодателем и работниками не отрегулированы. |
| Условия коллективного договора ухудшают по сравнению с законодательством положение работника.  | Сумма начисленной заработной платы по данным первичной документации не соответствует данным учетных регистров (журналам-ордерам, главной книги) |
| Отнесена на себестоимость продукции (работ, услуг) заработная плата повременщиков (сдельщиков), при отсутствии подтверждающих документов о фактически отработанном времени (табеля рабочего времени о выполненном объеме работ).  | Невозможность подтверждения обоснованности начисления оплаты труда, завышение себестоимости продукции (работ, услуг) для целей бухгалтерского учета и налогообложения, уменьшение налогооблагаемой прибыли. |
| Включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты труда за проведение модернизации оборудования, реконструкции объектов основных фондов.  | Необоснованное включение для целей налогообложения в себестоимость продукции (работ, услуг), завышение себестоимости продукции (работ, услуг), занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты труда за проведение строительных работ.  | Необоснованное включение для целей налогообложения в себестоимость продукции (работ, услуг), завышение себестоимости продукции (работ, услуг), занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты труда за проведение работ непосредственно не связанных с производством продукции (работ, услуг), финансирование которых осуществляется за счет специальных источников. | Необоснованное включение для целей налогообложения в себестоимость продукции (работ, услуг), завышение себестоимости продукции (работ, услуг), занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты работ, за оказанные услуги, выполненные сторонним лицом при наличии в штатном расписании организации должности, где должностной инструкцией предусмотрено, что в обязанности работника, ее занимающего, входит выполнение данных услуг (например, функции главного бухгалтера, маркетолога). | Завышение для целей налогообложения себестоимости продукции (работ, услуг) и занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты работ, за оказанные услуги, выполненные сторонним лицом при отсутствии акта о выполненных работах. | Завышение для целей налогообложения себестоимости продукции (работ, услуг) и занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Период включения в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты работ, за оказанные услуги, выполненные сторонним лицом, не соответствует дате подписания акта о выполненных работах.  | Несвоевременное включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения, завышение себестоимости отчетного периода, занижение налогооблагаемой прибыли отчетного периода. |
| Организация не зарегистрирована в отделениях Пенсионного Фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Государственном фонде занятости населения РФ, и в фондах обязательного медицинского страхования.  | Применение к организации штрафных санкций в соответствии с действующим законодательством. |
| Сумма начисленных взносов во внебюджетные фонды по данным разработочной таблицы не соответствует данным учетных регистров (журналам-ордерам, главной книги.  | Несоответствие данных аналитического и синтетического учета. |
| Сальдо по счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» по данным главной книги не соответствует данным баланса.  | Недостоверность данных строки “Кредиторская задолженность по социальному страхованию и обеспечению”. |
| Сальдо, либо обороты по счету 69 “Расчеты по социальному страхованию и обеспечению” в разрезе субсчетов по данным бухгалтерского учета не соответствуют данным отчетных деклараций, подаваемых в органы Пенсионного Фонда РФ, Фонд социального страхования РФ, Государственный фонд занятости населения РФ, и в фонды обязательного медицинского страхования. | Недостоверность бухгалтерского учета, невозможность подтверждения данных строки “Кредиторская задолженность по социальному страхованию и обеспечению” баланса. Применение к организации штрафных санкций. |
| Завышены (занижены) суммы начисленных страховых взносов вследствие неверного исчисления налогооблагаемых баз и ставок: в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Государственный фонд занятости населения РФ, и в фонды обязательного медицинского страхования.  | Искажение строки “Кредиторская задолженность по социальному страхованию и обеспечению” баланса, расчетов с отделениями внебюджетных фондов. |
| Сумма излишне начисленных страховых взносов отнесена на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения, вследствие неверного исчисления баз страховых взносов, неверного применения расчетных ставок.  | Завышение себестоимости продукции (работ, услуг), занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Занижена сумма страховых взносов, относимых на себестоимость продукции работ, услуг), вследствие неверного исчисления баз страховых взносов, неверного применения расчетных ставок.  | Занижение себестоимости продукции (работ, услуг), завышение налогооблагаемой прибыли. |
| Отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения суммы начисленных страховых взносов на оплату труда работников, занятых в непроизводственной сфере. | Завышение себестоимости продукции (работ, услуг), занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения суммы начисленных страховых взносов на оплату труда, источником финансирования которой являются специальные фонды.  | Завышение себестоимости продукции (работ, услуг), занижение налогооблагаемой прибыли. |
| Нарушение сроков перечисления взносов в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Государственный фонд занятости населения РФ, и в фонды обязательного медицинского страхования, подоходного и иных налогов.  | Применение к организации штрафных санкций. |
| Расходование средств ФСС РФ в учете организации не подтверждено документами, необходимыми для выплаты пособия, в соответствии с действующим законодательством.  | Невозможность подтверждения правомерности расходования средств ФСС РФ. Невозможность подтверждения данных строки “Кредиторская задолженность по социальному страхованию и обеспечению” баланса. Искажение расчетов с ФСС. |
| Выплачены пособия по временной нетрудоспособности внештатным сотрудникам, работающим по совместительству, по договорам подряда. | Невозможность подтверждения правомерности расходования средств ФСС РФ. |
| Неверен размер начисленного пособия по временной нетрудоспособности, вследствие неверного расчета базы для его начисления.  | Искажение расчетов с ФСС РФ. Невозможность подтверждения правомерности расходования средств ФСС РФ. Искажение расчетов с работником и начисления подоходного налога с работника. |
| В состав совокупного дохода для исчисления подоходного налога работника не включены виды выплат, подлежащие налогообложению.  | Занижение суммы подоходного налога с работника и недоперечисление в бюджет подоходного налога. Недостоверность строки “Кредиторская задолженность, в т.ч. задолженность перед бюджетом”. |
| Организацией не подавались в налоговые органы сведения о полученных доходах и об удержанных суммах налога.  | Применение к организации штрафных санкций. |
| Получение заемных средств физическим лицом от организации не оформлено документально.Неправомерность совершения данной хозяйственной операции, и как следствие, возможность трактования данной операции, как безвозмездно переданные денежные средства организацией, с начислением налогов. Недостоверность расчета подоходного налога и искажение расчетов с бюджетом по подоходному налогу, с работником. | Недостоверность строки “Кредиторская задолженность перед бюджетом” баланса. |
| Неверный расчет подоходного налога.  | Недостоверность расчета подоходного налога и как следствие, искажение расчетов с бюджетом по подоходному налогу. Недостоверность строки “Кредиторская задолженность перед бюджетом” баланса. |
| Необоснованное завышение (занижение) суммы начисленного транспортного налога, налога на нужды образовательных учреждений вследствие неверного исчисления налогооблагаемой базы или применения неверной ставки налога. | Завышение (занижение) себестоимости продукции (работ, услуг), занижение (завышение) налогооблагаемой прибыли. |
| Сумма начисленного сбора на нужды образовательных учреждений отнесена на себестоимость продукции (работ, услуг). | Применение к организации штрафных санкций. |

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Юридическая литература, 1993. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/ [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/ [↑](#footnote-ref-3)
4. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – С. 121. [↑](#footnote-ref-4)
5. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник.- 2007.- № 7.- С.30 [↑](#footnote-ref-5)
6. Макарьев Н.Н. Проверка списания организациями расходов по оплате труда // Налоговый вестник.- 2007.- № 6.- С.24. [↑](#footnote-ref-6)
7. Владимиров А.В. Возврат сумм заработной платы работником при его увольнении с работы - бухгалтерские и налоговые аспекты // Консультант бухгалтера.- 2006.- № 1.-С.31 [↑](#footnote-ref-7)
8. Подольский В.И. Аудит: Учебник для вузов - М.: Юнити-Дана, 2007.- С. 55. [↑](#footnote-ref-8)
9. Подольский В.И. Аудит: Учебник для вузов - М.: Юнити-Дана, 2007.- С. 56. [↑](#footnote-ref-9)
10. Подольский В.И. Аудит: Учебник для вузов - М.: Юнити-Дана, 2007.- С. 58. [↑](#footnote-ref-10)
11. Андреев В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом.- 2007.- № 10.- С.11. [↑](#footnote-ref-11)
12. Бородина В.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие- М.: Книжный мир, 2007.- с. 62. [↑](#footnote-ref-12)
13. Бородина В.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие - М.: Книжный мир, 2007.- с. 66. [↑](#footnote-ref-13)
14. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда - М.: Финансы и статистика, 2007. – С. 91. [↑](#footnote-ref-14)
15. Меньшикова О. Заработная плата или «пособие по труду» // Вопросы экономики.- 2007.- № 1.- С.46 [↑](#footnote-ref-15)
16. Козлова Е.П. Бухгалтерский учет - М.: Финансы и статистика,2007. – С. 129. [↑](#footnote-ref-16)
17. Мацкявечене Е. Оплата труда: новости учета и отчетности. // Налоги- 2006.- № 11.- С.5. [↑](#footnote-ref-17)
18. Меньшикова О. Заработная плата или «пособие по труду» // Вопросы экономики- 2007.- № 1.- С.44 [↑](#footnote-ref-18)
19. Подольский В.И. Аудит: учебник для вузов - М.: Юнити-Дана, 2007.- С. 65 [↑](#footnote-ref-19)
20. Владимиров А.В. Возврат сумм заработной платы работником при его увольнении с работы - бухгалтерские и налоговые аспекты /А.В.Владимиров // Консультант бухгалтера - 2006.- № 1.-С.32 [↑](#footnote-ref-20)
21. Подольский В.И. Аудит: учебник для вузов.- М.: Юнити-Дана, 2007.- С. 116 [↑](#footnote-ref-21)
22. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – С. 122-123. [↑](#footnote-ref-22)
23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/ [↑](#footnote-ref-23)
24. Елизаров Е. Методология построения тарифных систем предприятий // Человек и труд.- 2007.- № 1.- С. 32-33. [↑](#footnote-ref-24)
25. Макарьев Н.Н. Проверка списания организациями расходов по оплате труда // Налоговый вестник - 2007.- №6.- С.28. [↑](#footnote-ref-25)
26. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда. - М.: Финансы и статистика, 2007. – С. 39. [↑](#footnote-ref-26)
27. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда - М.: Финансы и статистика, 2007. – С. 32. [↑](#footnote-ref-27)
28. Меньшикова, О. Заработная плата или «пособие по труду» // Вопросы экономики - 2007.- № 1.- С.45. [↑](#footnote-ref-28)
29. Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы // Новая бухгалтерия – 2007. - Вып. 8.- С.34 [↑](#footnote-ref-29)
30. Макарьев Н.Н. Проверка списания организациями расходов по оплате труда // Налоговый вестник- 2007.- № 6.- С.26 [↑](#footnote-ref-30)
31. Елизаров Е. Методология построения тарифных систем предприятий. // Человек и труд - 2007.- № 1.- С. 29. [↑](#footnote-ref-31)
32. Макарьев Н.Н. Проверка списания организациями расходов по оплате труда // Налоговый вестник.- 2007.- № 6.- С.28. [↑](#footnote-ref-32)
33. Безруких, П.С. Бухгалтерский учет / П.С. Безруких.- Издание 4-е.- М.: Бухгалтерский учет, 2006.- С. 142. [↑](#footnote-ref-33)
34. АКБ «СЛАВЯНСКИЙ БАНК» (ЗАО) - http://www.slavbank.sibbanks.ru/ [↑](#footnote-ref-34)
35. Справка Banki.ru - http://www.banki.ru/banks/bank/?ID=12735 [↑](#footnote-ref-35)
36. АКБ «Славянский Банк» - http://denegday.ru/176.html9933614 [↑](#footnote-ref-36)
37. Бухгалтерский баланс ЗАО АКБ «Славянский Банк» [↑](#footnote-ref-37)
38. Сведения об обязательных нормативах ЗАО АКБ «Славянский Банк» [↑](#footnote-ref-38)
39. Филиалы - http://cbr.ru/credit/coinfo.asp?id=450000668 [↑](#footnote-ref-39)
40. Корпоративным клиентам - http://www.slbm.ru/corporate/ [↑](#footnote-ref-40)
41. ФАКБ «Славянский Банк» (ЗАО) в г. Рязани - http://www.slbm.ru/contacts/compartments\_branch-office/ryasan/ [↑](#footnote-ref-41)
42. Рязанский филиал «Славянского Банка» отмечает 15-летний юбилей - http://www.slbm.ru/news/view/5.htm [↑](#footnote-ref-42)
43. Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Бухгалтерский учет и налоги - http://www.businessuchet.ru/content/document\_r\_D00A6C11-606D-47F7-81FE-512750F60111.html [↑](#footnote-ref-43)
44. Луговой В.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты - М.: Бухгалтерский учет, 1997. – С. 3. [↑](#footnote-ref-44)
45. Луговой В.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты - М.: Бухгалтерский учет, 1997. – С. 4. [↑](#footnote-ref-45)
46. Талье И.К., Нуждов П.Ю., Абашина А.Ш. Операции по счетам 71 и 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям и подотчетными лицами» - М.: Филинъ, 1996. – С. 12. [↑](#footnote-ref-46)
47. Положение «О бухгалтерском учете и отчетности» от 26.12.19 94 № 170. [↑](#footnote-ref-47)
48. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/ [↑](#footnote-ref-48)
49. Положение о составе затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг, и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли. Утверждено Постановлением Правительства РФ от 5.08.92 № 552, с изменениями и дополнениями, утвержденными Правительством РФ от 01.07.95г. № 661 от 20.11.95 и № 273 от 11.03.97г. [↑](#footnote-ref-49)
50. Порядок исчисления среднего заработка в 1999г. Постановление Министерства труда и социальных оезервов РФ № 2 от 22.01.1999г. [↑](#footnote-ref-50)
51. Временная инструкция о порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взысканий предприятиям и организациям, утвержденной Министерством Юстиции РФ от 2.09.93г. [↑](#footnote-ref-51)
52. Об обязательном социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Референт. - 2000. - № 3. – С. 4. [↑](#footnote-ref-52)
53. Инструкция «О порядке взимания и учета страховых взносов, расходования и учета средств государственного социального страхования», утвержденная Постановлением Фонда социального страхования РФ, Минфином РФ, ГНС РФ .№162/2/87-1-07 от 2.10.96г. [↑](#footnote-ref-53)
54. Полякова Н. В. Аудит расчетов по оплате труда в системе потребительской кооперации: Дисертация - М., 2004. – С. 3. [↑](#footnote-ref-54)
55. Полякова Н. В. Аудит расчетов по оплате труда в системе потребительской кооперации: Дисертация - М., 2004. – С. 4. [↑](#footnote-ref-55)
56. Аудит расчетов по начислению заработной платы // Деломэн - http://deloman.msk.ru/accounting/audit-raschetov-po-nachisleniy-zarabotnoi-plati/audit-raschetov-po-nachisleniy-zarabotnoi-plati.php [↑](#footnote-ref-56)
57. Парушина Н.В. Аудит расчетов по оплате труда // Аудитор - 2006, №1. – С. 43. [↑](#footnote-ref-57)
58. Парушина Н.В. Аудит расчетов по оплате труда // Аудитор - 2006, №1. – С. 43-44. [↑](#footnote-ref-58)
59. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Основы аудита [электронный ресурс] - http://uchebnik.kz/auditorstvo/108-audit-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda/ [↑](#footnote-ref-59)
60. Соколова Е. С. Аудит – М.: ММИЭИФП, 2003. – С. 34. [↑](#footnote-ref-60)
61. Албаров Р.А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК – М.: Дело и сервис, 1998. – с. 5. [↑](#footnote-ref-61)