Московский государственный текстильный университет

имени А.Н. Косыгина

Кафедра Менеджмента и организации производства

*ВЫПУСКНАЯ*

*КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА*

Тема: Учет, анализ и аудит операций по заработной плате

исполнитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Замир И.В. гр. 51-98

руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Клюшина Н.К.

консультанты:

раздел экономической теории Аминова Г.А.

раздел основной Клюшина Н.К.

«К защите допускаю» к.э.н. Иващенко Н.С.

зав. кафедрой

Москва 2003 год

Содержание

**Введение** ………………………………………………………………………….

**1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЕЕ СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ**

* 1. Сущность заработной платы и ее функции……………………………
  2. Формы и системы оплаты труда……………………………………15.
  3. Основные принципы организации регулирования оплаты труда…23

**2. АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО «ТОРГЛЕС»**……29

2.1. Характеристика фирмы 30

2.2. Предварительный обзор баланса. 34

2.3. Структурный анализ активов и пассивов

2.4. Оценка финансовой устойчивости ООО «ТОРГЛЕС».

2.5. Оценка платежеспособности ликвидности ООО «ТОРГЛЕС»………..

3. УЧЕТ И АУДИТ ОПЕРАЦИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ НА ООО «ТОРГЛЕС»

3.1. Порядок расчета и удержаний из заработной платы………………….

3.2. Аудит расчетов по оплате труда ……………………………………….

3.2.1. Методика проверки расчетов с персоналом по оплате труда и начислений во внебюджетные фонды…………………………………………….

# Выводы и рекомендации…………………………………………………………

# Приложение ……………………………………………………………………….

# Введение

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие “заработная плата” наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Целью данной дипломной работы является провести исследования учета расчетов по оплате труда, на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, осуществить анализ финансового состояния, провести аудит операций по заработной плате.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, определить, что представляет собой понятие заработная плата, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда. Во-вторых, провести финансовый анализ структуры активов и пассивов, реального собственного капитала, скорректированных заемных средств. Дать анализ финансовой устойчивости, а именно определить платежеспособность и ликвидность исследуемой фирмы. Рассмотреть порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующие системы премирования, учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

В-третьих, провести аудит расчетов по оплате труда, составить аудиторское заключение.

На основании полученных данных составить выводы, и дать рекомендации по улучшению системы бухгалтерского учета.

**1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЕЕ СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ**

## **1.1. Сущность заработной платы и ее функции**

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оп­латы труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо мно­гие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия “зарплата” следует употреблять понятие “трудовой доход”.

Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории “зарплата” в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и так далее), (далее т.д.) распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем кон­кретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И определение заработной платы, как части совокупного обществен­ного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, за­тушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формиро­вания, с общими результатами работы трудового коллектива.

Рассматриваемую категорию можно определить сле­дующим образом. **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”. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [16, стр. 239].

Теоретические основы концепции заработная плата как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Риккардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть “естественную заработную плату”. Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и “рабочей силой” и поэтому под “естественной заработной платой” понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он опреде­лял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, зара­ботная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Концепция заработная плата как денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разгра­ничении понятий “труд” и “рабочая сила” и обосновал, что труд не может быть то­варом и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способно­стью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде де­нежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспе­чивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил. Что вели­чина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств сущест­вования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его слож­ности и от рыночной конъюнктуры [9, стр. 119].

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Каче­ственная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выра­жает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходи­мых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной ква­лификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу диф­ференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть форми­руется система рынков по отдельным ее видам [31, стр. 205].

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Существуют следующие функции заработной платы:

функция распределения, социальная функция, стимулирующая (мотивационная) функция.

Рыночной экономика избавляет от командной системы распределения, состоящей в разрыве функций производ­ства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным произво­дителем или частному владельцу предприятия. Только собственник вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов форми­рования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распреде­лительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возник­новение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определя­ется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроиз­водства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стиму­лирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на оде­жду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработ­ной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характери­стик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыноч­ной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непо­средственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и ква­лификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необхо­димый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она опре­делилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов произ­водства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом, заработная плата возрождает свою утерянную социальную функ­цию*.* Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара “рабочая сила”. Важную роль в общей сумме доходов в новых экономиче­ских условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты пред­принимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития иг­рают все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства ра­бочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и со­циальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем, доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник кос­венно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на пред­приятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последнее, в конечном счете, также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с по­следующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более пред­почтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой за­слуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сде­лать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, ис­пользовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у ра­ботников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Пси­хологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работ­ника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономиче­ские: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, пла­ново-учетные и т.д.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирова­ния мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата но­сила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения пред­приятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной плиты выше, когда тарифная часть играет гла­венствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

**1.2. Формы и системы оплаты труда**

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

**Тарифная система** - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

**Тарифные сетки по оплате труда** - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде “веток”, определяющих предельные значения.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно ил по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельным системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы)

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, то есть (далее, т.е.) основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата, может быть, простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих.

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригада - комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При сдельно-премиальной системе заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы.

Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата - не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков.

Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно троиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции.

Применение сдельно-прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых “узких местах” производства.

При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время.

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Широкое распространение в промышленности нашла сдельно-премиальная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции [28, стр. 62].

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на “выгодные” и “невыгодные” так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всех работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок, либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен.. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

При использовании коллективных сдельных расценок заработная плата рабочего зависит от выработки бригады, сложности работ, квалификации рабочих, количества отработанного каждым рабочим времени и принятого метода распределения коллективного заработка.

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Второй – с помощью “коэффициента трудового участия”

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров.

Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное заместительство отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.

**1.3. Основные принципы организации регулирования оплаты труда**

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства.

Организация оплаты труда предполагает:

1. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
3. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
4. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

1. принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;
2. принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует., что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
3. принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;
4. принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма [21, стр. 30].

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Будучи основным источником дохода, трудящихся заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

1. законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (далее РФ);
2. налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
3. установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
4. установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления, материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

При этом в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда, устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка (далее ЕТС), она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

Рассмотрев различные точки зрения о понятии заработной платы перейдем к рассмотрению таких вопросов как формы, виды, системы и порядок учета и удержаний из заработной платы.

Дадим анализ финансового состояния ООО «ТОРГЛЕС».

**2. АНАЗИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО «ТОРГЛЕС»**

**Финансовое состояние хозяйствующего субъекта** *–* это характеристика его финансовой конкурентоспособности (то есть платежеспособности, кредитоспособности), использования финансовых ресурсов и капитала, выполнения обязательств перед государством и другими хозяйствующими субъектами.

Движение любых товарно-материальных ценностей, трудовых и материальных ресурсов сопровождается образованием и расходованием денежных средств, поэтому финансовое состояние хозяйствующего субъекта отражает все стороны его производственно - торговой деятельности.

Основным источником информации для проведения финансового анализа служит бухгалтерская (финансовая) отчетность.

Бухгалтерская (финансовая) отчетность — это совокупность форм отчетности, составленных на основе данных финансового учета с целью предоставления внешним и внутренним пользователям обобщенной информации о финансовом положении организации в форме, удобной и понятной для принятия этими пользователями определенных деловых решений [8, стр. 4].

Бухгалтерская (финансовая) отчетность организаций, за исключением отчетности бюджетных организаций, состоит из:

а) бухгалтерского баланса;  
б) отчета о финансовых результатах;  
в) отчета о движении основных средств;  
г) отчета о денежных потоках;  
Д) отчета о собственном капитале;  
е) примечаний, расчетов и пояснений;  
ж) аудиторского заключения, подтверждающего достоверность бухгалтерской отчетности организации, если она в соответствии с Законом подлежит обязательному аудиту».

Анализ финансового состояния предприятия включает анализ:

* предварительный;
* финансовой устойчивости;
* ликвидности баланса;
* финансовых коэффициентов;
* финансовых результатов;
* коэффициентов рентабельности и деловой активности.

Результатом предварительного анализа ООО «ТОРГЛЕС» является общая оценка финансового состояния предприятия,а также определение платежеспособности и удовлетворительной структуры баланса предприятия. Для выявления причин сложившегося финансового состояния, перспектив и конкретных путей выхода из него проводится детальный, углубленный и комплексный анализ деятельности предприятия. Анализируются динамика валюты баланса, структура пассивов, источники формирования оборотных средств и их структура, основные средства и прочие необоротные активы, результаты финансовой деятельности предприятия.

2.1. Характеристика фирмы

Данная дипломная работа выполнена на примере Общества с ограниченной ответственностью «ТОРГЛЕС» (сокращенное наименование – ООО «ТОРГЛЕС»), наименование на английском языке «TORGLES» именуемое в дальнейшем Общество, учреждено в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации, (далее РФ) Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью», другими нормативными актами, регулирующими создание и деятельность предприятий на территории РФ и Учредительным договором о создании Общества.

Общество создано решением Собрания Участников (Протокол № 1 от 03.08.1999 г.)

Общество является юридическим лицом с момента его государственной регистрации, в своей деятельности руководствуется действующим законодательством и настоящим уставом, имеет самостоятельный баланс и счета в банках. Общество создано без ограничения срока.

Общество в целях реализации государственной, социальной, экономической и налоговой политики несет ответственность за сохранность документов (управленческих, финансово-хозяйственных, по личному составу и других); обеспечивает передачу на государственное хранение документов, имеющих научно-историческое значение в Центральные Архивы Москвы в соответствии с перечнем документов, согласованным с объединением «Мосгорархив»; хранит и использует в установленном порядке документы по личному составу.

Основной целью Общества является извлечение прибыли и наиболее полного и качественного удовлетворения потребностей российских и иностранных предприятий и граждан в услугах (продукции, работах), оказываемых Обществом.

Основным видом деятельности общества является:

* внешнеторговая деятельность;
* оказание услуг, торгово-посредническая, агентная деятельность;
* транспортно-экспедиторские услуги.

Общество в праве осуществлять и другие виды деятельности:

* деревообрабатывающая промышленность;
* инвестиционная деятельность;
* оптовая и розничная торговля товарами народного потребления и продукции питания;
* торгово-закупочные, маркетинговые, рекламно-сервисные, посреднические и консультационные услуги, оказание представительских услуг в том числе (далее т.ч.) зарубежным фирмам на территории страны;
* торговля строительными материалами;
* организация туризма, включая международный, по разным направлениям;
* архитектурная деятельность;
* строительство ремонт и реставрация жилых и нежилых зданий и сооружений, а также промышленных объектов;
* оказание рекламных услуг с использованием всех видов средств массовой информации;
* туристическая деятельность, в т.ч. организация домов отдыха, отелей;
* сотрудничество с товарно-сырьевыми биржами, оказание брокерских услуг;
* проведение всех видов экспертиз во всех областях хозяйственной деятельности физических и юридических лиц, защита авторских прав;
* приобретение и комплектование техническими средствами;
* благотворительная и спонсорская деятельность;
* организация и производство строительных и строительно-монтажных работ, проектирование;
* выпуск и реализация строительно-монтажной продукции;
* производство, приобретение, заготовка, переработка и реализация продукции сельского хозяйства;
* организация сети магазинов, кофе, ресторанов, гостиниц и других сервесно - бытовых комплексов;
* открытие и эксплуатация торговых точек и торговых домов;
* осуществление товарообменных операций и посреднической деятельности;
* консалтинговая деятельность;
* производство товаров народного потребления;
* реализация продовольственных товаров, в т.ч. вино-водочных и тобачных изделий;
* реализация автотранспортных средств и номерных запчастей;
* оказание услуг гражданам и организациям в приобретении и сбыте товаров и технологий;
* участие в информационных обменах на коммерческой основе, правовая служба и маркетинг;
* развитие и внедрение информационных проектов, технологий, средств, инжиниринг, лизинг, маркетинг в различных сферах хозяйственной и общественной деятельности (на основе развития собственных производств и привлечения партнеров на конкурсной основе);
* создание информационных банков данных, компьютерно-модемных сетей с выходом на международные информационные сети;
* заготовка и переработка вторичного сырья и отходов производства;
* оказание агентских представительских услуг;

Общество в праве осуществлять любые другие, не запрещенные и не ограниченные законом виды деятельности.

По видам деятельности, подлежащим лицензированию, Общество получает лицензии в установленном порядке.

Общество осуществляет внешнеэкономическую деятельность в установленном законодательном РФ порядке.

Имущество общества составляют основные фонды и оборотные средства, а также иное имущество, стоимость которого отражается на его самостоятельном балансе.

Источниками имущества Общества являются собственные привлеченные (заемные) средства.

К собственным средствам относятся Уставный капитал Общества, фонды, создаваемые Обществом в порядке определенном Общим Собранием Участников, средства, полученные в оплату предоставленных услуг, доходы от ценных бумаг.

Общество является собственником своего имущества.

Прибыль, остающаяся у Общества после уплаты налогов и других платежей в бюджет (чистая прибыль), поступает в полное его распоряжение и используется Обществом самостоятельно.

Общество не обязано публиковать отчетность о своей деятельности, за исключение случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Действующая в настоящее время организационная структура Общества утверждена 1 июня 2002 г. генеральным директором Общества и составляет 15 человек. За 3,5 года существования структура не менялась.

**2.2. Предварительный обзор баланса**

В условиях инфляции и частых переоценок основных фондов, значительно осложняющих проведение анализа финансового состояния предприятия, целесообразно использовать относительные величины, например удельные веса отдельных видов активов и пассивов предприятия.

Источником информации для расчетов служила финансовая отчетность ООО «ТОРГЛЕС» за 2002 год. На основе этой отчетности составлены таблицы 1 и 2 которые содержат все необходимые исходные данные. Таб. 1 содержит данные годового баланса (форма № 1 (приложение 2)), таб. 2 - данные отчета о финансовых результатах (форма № 2 (приложение 3)).

Таблица 1

###### Исходные данные для анализа финансового состояния

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Код стр. | На начало | На конец |
|  |  | руб. | руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Актив |  |  |  |
| 1. Внеоборотные активы |  |  |  |
| Нематериальные активы | 110 | 804 |  |
| Основные средства | 120 |  |  |
| Незавершенное строительство | 130 |  |  |
| Долгосрочное финансовое вложение | 140 | 11700 | 11700 |
| Прочие внеоборотные активы | 150 |  |  |
| Итого по разделу 1 | 190 | 12504 | 11700 |
| **2. Оборотные активы** |  |  |  |
| Запасы | 210 | 2197 | 216 |
| в том числе: |  |  |  |
| сырьё, материалы и другие аналогичные ценности | 211 | 1016 |  |
| Малоценные и быстроизнашивающиеся предметы | 212 |  |  |
| Затраты в незавершенном производстве | 213 |  |  |
| Готовая продукция и товары для перепродажи | 214 |  |  |
| товары отгруженные | 215 |  |  |
| Расходы будущих периодов | 216 | 1181 |  |
| прочие запасы и затраты | 217 |  |  |
| Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям | 220 | 895 |  |
| Дебиторская задолженность (платежи через 12 месяцев) | 230 |  |  |
| Дебиторская задолженность (платежи в течение 12 месяцев) | 240 | 5512345 | 8376345 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 250 |  |  |
| Денежные средства | 260 | 40802 | 117932 |
| Прочие оборотные активы | 270 |  |  |
| Итого по разделу 2 | 290 | 5556239 | 8494493 |
| **Баланс** | **300** | **5568743** | **8506193** |
| Пассив |  |  |  |
| **4. Капитал и резервы** |  |  |  |
| Уставный капитал | 410 | 8400 | 8400 |
| Добавочный капитал | 420 |  |  |
| Резервный капитал | 430 |  |  |
| Фонд социальной сферы | 440 |  |  |
| Целевые финансирование и поступления | 450 |  |  |
| Нераспределенная прибыль прошлых лет | 460 |  |  |
| Непокрытый убыток прошлых лет | 465 | (1097896) | (1097896) |
| Нераспределенная прибыль отчетного года | 470 |  |  |
| Непокрытый убыток отчетного года | 475 |  | (12078) |
| Итого по разделу 3 | 490 | (1089496) | (1101574) |
| **4. Долгосрочные пассивы** |  |  |  |
| Заемные средства | 510 |  |  |
| Прочие долгосрочные пассивы | 520 |  |  |
| Итого по разделу 4 | 590 |  |  |
| **5. Краткосрочные пассивы** |  |  |  |
| Заемные средства | 610 | 365925 | 451500 |
| Кредиторская задолженность | 620 | 6292314 | 9156267 |
| в том числе: |  |  |  |
| Поставщики и подрядчики | 621 | 6263700 | 9067483 |
| Векселя к уплате | 622 |  |  |
| Задолженность перед дочерними и зависимыми обществами | 623 |  |  |
| по оплате труда | 624 |  |  |
| Задолженность перед государственными внебюджетными фондами | 625 | 1720 |  |
| Задолженность перед бюджетом | 626 | 24634 | 75593 |
| авансы полученные | 627 |  |  |
| прочие кредиторы | 628 | 2260 |  |
| Задолженность участникам по выплате доходов | 630 |  |  |
| Доходы будущих периодов | 640 |  |  |
| Резервы предстоящих расходов и платежей | 650 |  |  |
| Прочие краткосрочные пассивы | 660 |  |  |
| Итого по разделу 6 | 690 | 6658239 | 9607767 |
| **Баланс** | **700** | **5568743** | **8506193** |

Таблица 2

## **Исходные данные для анализа результатов деятельности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели финансовых результатов** | **Значение** | **Показателей,** |
|  | **(руб.)** | |
|  | **на начало** | **на конец** |
| 1 | 2 | 3 |
| Выручка от реализации продукции, работ, услуг (за минусом НДС, акцизов и других аналогичных платежей) | 1059756 | 646861 |
| Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг | (1099300) | (785964) |
| Прибыль от продаж | (39545) | (139103) |
| Валовая прибыль | (39545) | (139103) |
| Чистая прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия | (12078) | (207746) |
| Дебиторская задолженность | 5512345 | 8376345 |
| Кредиторская задолженность | 6292314 | 9156267 |

### 2.3. Структурный анализ активов и пассивов

**Активы** предприятия по составу и функциональной роли делятся на:

1. Основной капитал (внеоборотные активы):
   * Основные средства;
   * Нематериальные активы;
   * Незавершенное строительство;
   * Долгосрочные финансовые вложения.
2. Оборотный капитал (оборотные активы):
   * Материальные оборотные средства;
   * Денежные средства;
   * Средства в текущих расчетах (обязательства).

Таблица 3

Сравнение динамики активов и финансовых результатов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Базовый**  **период**  **2001 г.** | **Отчетный**  **период**  **2002 г.** | **Абсолютные отклонения, руб.** | **Темп прироста, %** |
| Средняя величина активов за период | ***5568743*** | ***8506193*** | ***2937450*** | ***52,8*** |
| Выручка от реализации | ***1059756*** | ***646861*** | ***-412895*** | ***39,0*** |
| Прибыль от реализации | ***-39545*** | ***-139103*** | ***-99558*** | ***-71,5*** |

Из таблицы видно, что: средняя величина активов увеличилась по сравнению с базовым на 2937450 руб. или на 52,8 % и в отчетном году составила 8506193 руб., выручка от реализации заметно снизились на 412895 руб. или 39,0 % и в отчетном году составила 646861 руб. Прибыль от реализации в базовом году составила –39545 руб. а в отчетном году –139103 руб. т.е. снизилась, на 139103 руб. (-71,5 %). Другими словами темп прироста Тпр прибыли (-71,5 %) < Тпр активов (52,8 %), а это свидетельствует о том, что эффективность использования активов снизилась.

Анализируя данные в таблице приведенной выше можно сказать, что внеоборотные активы составляют небольшую часть активов, где в базовом периоде они составили 0,22 % а в отчетном 0,14 %. Сумма внеоборотных активов уменьшилась на 804 руб. или на 6,4 %.

Основную часть активов составляют оборотные активы, которые в базовом году составили 99,78, % а в отчетном году 99,86 %, другими словами увеличились на 2938254 руб. или на 52,75 %. Доля запасов снизилась на 0,037 % (с 0,04 до 0,003). На 1,39 % увеличилась доля денежных средств. Наибольшую долю основных средств составляет дебиторская задолженность, которая в базовом году составила 5512345 руб. или (98,99 %) в отчетном году 8376345 или (98,47 %), т.е. дебиторская задолженность в отчетном году по сравнению с базовым увеличилась на 2864000 руб. или на 51 %, что обусловлено продажей товара и его оплатой после момента отгрузки..

Важным показателем оценки финансового состояния является темп прироста реальных активов. Реальные активы – это реально существующее собственное имущество и финансовые вложения по их действительной стоимости. [16, стр. 21] Темп прироста реальных активов характеризует интенсивность наращивания имущества и определяется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| С1+З1+Д1 А= ( – 1) \* 100, где С0+З0+Д0 |  |

А – темп прироста реальных активов,

С – основные средства и вложения без учета: износа, торговой наценки по нереализованным товарам, нематериальных активов, использованной прибыли;

З – запасы и затраты;

Д – денежные средства, расчеты и прочие активы без учета использованных заемных средств;

индекс « О « – предыдущий год;

индекс « 1 « – отчетный год.

Имеем:

|  |
| --- |
| 11700+ 216+8494277 8506193 А= ( - 1) \* 100 = ( - 1) \* 100 = 52,75 % 12504+2197+5553147 5568743 |

Таким образом, интенсивность прироста реальных активов за год составила 52,75 %, что свидетельствует об улучшении финансового состояния хозяйствующего субъекта.

Следующим моментом предварительного анализа является изучение динамики и структуры источников финансовых ресурсов (табл. 4).

При анализе структуры пассивов реализуются следующие цели:

* определяется соотношение между заемными и собственными источниками средств предприятия – значительный удельный вес заемных источников (более 50%) свидетельствует о рискованной деятельности предприятия, что может послужить причиной неплатежеспособности; такой риск можно оправдать при условии ускорения оборачиваемости оборотных средств за отчетный период;
* выявляется обеспеченность запасов и затрат предприятия собственными источниками, а также с учетом долгосрочного, а затем и краткосрочного кредитов; этот анализа дает наиболее полное представление об обеспеченности запасов и затрат собственными источниками финансирования;
* рассматриваются причины образования кредиторской задолженности (зависящие от предприятия), ее удельный вес, динамика, структура, доля просроченной задолженности.

**Пассивы** предприятия, то есть источники финансирования его средств делятся на:

1. *Собственные средства:*
   * уставный капитал;
   * непокрытый убыток прошлых лет;
   * нераспределенная прибыль.
2. *Заемные средства:*
   * долгосрочные заемные средства (прочие долгосрочные обязательства);
   * краткосрочные заемные средства (текущая краткосрочная задолженность).

Анализ пассивов ООО «ТОРГЛЕС» показал (таб. 5), что сумма всех источников финансовых ресурсов за год возросла на 2937450 руб., в том числе собственные средства снизились на (12078 руб.), с (-1089496 до -1101574 руб.), или на 1,11 % ([-1101574:-1089496\*100]-100); расчеты и прочие пассивы увеличились на 2949528 руб. с (6658239 руб. до 9607767 руб.), или на 44,30 % ([9607767:6658239\*100]-100).

За отчетный год изменился состав источников средств: доля собственных средств снизилась на 6,61% (с –19,56% до –12,95%); доля расчетов и прочих пассивов уменьшилась на 6,61% (с 119,56% до 112,95%). Снижение доли собственных средств отрицательно характеризует работу ООО «ТОРГЛЕС».

Осуществлялось привлечение краткосрочных кредитов.

Структуру пассивов характеризует:

Коэффициент финансовой независимости (автономии) - отражает долю собственного капитала в общей сумме авансированного капитала:

К = собственный капитал / общая величина источников средств:

К баз. = -1089496/5568743=-0,20

К отчет. = -1101574/8506193=-0,13

Поскольку *коэффициент автономии* в базовом году = - 0,20, а в отчетном году он составил - 0,13, (учитывая то, чем выше значение этого коэффициента, тем более финансово устойчиво, стабильно и независимо от внешних кредитов предприятие), можно сказать, что предприятие находится в незавидном положении. На данном этапе оно не стабильно, является неплатежеспособным, т.к. прочие оборотные активы не покрывают кредиторской задолженности и прочих к/ср. пассивов, т.е. необходима оптимизация структуры пассивов. Также оно чувствительно ко всем изменениям происходящим как на самом предприятии так и к факторам действующим со стороны.

Финансовая устойчивость может быть восстановлена путем обоснованного снижения затрат и пополнение источников формирования запасов (увеличение реального СК за счет накопления нераспределенной прибыли или за счет распределения прибыли в фонды накопления), оптимизация структуры источников средств.

Коэффициент финансового рычага (плечо финансового рычага) *–* характеризует соотношение между заемными и собственными средствами предприятия:

**К = Заемный капитал / собственный капитал**

К баз. =6658239/-1089496 = - 6,11

К отчет. = 9607767/-1101574 = - 8,72

Соотношение заемного и собственного капитала находится в пропорции, таким образом, что можно сказать: предприятие в своей деятельности использует, в основном, заемные средства.

Как и все вышеперечисленные показатели, этот коэффициент дает наиболее общую оценку финансовой устойчивости предприятия. Рост показателя в динамике - 6,11 < - 8,72 свидетельствует об усилении

зависимости предприятия от внешних инвесторов и кредиторов, т. е. о некотором снижении финансовой устойчивости.

Коэффициент финансовой зависимости - свидетельствует о степени зависимости предприятия от внешних источников финансирования:

**К = заемный капитал / общая величина источников средств**

К баз. = 6658239/5568743 = 1,196

К отчет. = 9607767/8506193 = 1,130

Коэффициент финансовой зависимостиувеличился в отчете по сравнению с базой и составил 1,130. Рост этого показателя в динамике означает увеличение доли заемных средств в финансировании предприятия.

Таблица 6

### Анализ структуры реального собственного капитала

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Абс. величины** | | **Удел. веса (%)** | | **Изменения** | | |  |
|  | **баз.** | **отчет.** | **баз.** | **отчет.** | **в абс.** | **в уд.** | **в % к общ. изм.** |
|  | **период** | **период** | **период** | **период** | **вел.** | **весах** | **вел-ны капитала** |
| 1. УК | 8400 | 8400 | -0,77 | -0,76 | 0 | 0,01 | 0 |
| Отрицательные коррек-ки: |  |  |  |  |  |  |  |
| Непокрытый убыток прошлых лет | -1097896 | -1097896 | 100,77 | 99,67 | 0 | -1,1 | 0 |
| Непокрытый убыток отчетного года | - | -12078 | - | 1,09 | -12078 | 1,09 | 100 |
| **Итого реал. СК:** | -1089496 | -1101574 | 100 | 100 | -12078 | 0 | 100 |

Делая анализ по данной таблице, можно сказать, что собственные источники снизились на 12078 руб., за счет непокрытого убытка отчетного года.

Следует помнить, что увеличение оборота (остатков в балансе) текущих активов, так же как и ускорение оборачиваемости кредиторской задолженности (уменьшение остатков в балансе), сопровождается оттоком денежных средств, и наоборот, ускорение оборачиваемости запасов, средств в расчетах и других текущих активов (уменьшение остатков в балансе), а также увеличение периода погашения краткосрочных обязательств (увеличение остатков кредиторской задолженности) связаны с притоком денежных средств.

Таблица 7

### Анализ структуры скорректированных заемных средств

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Абсолютные величины** | | **Уд. Вес в общ. Валюте баланса, %** | | **Изменения** | | |
| **Баз** | **отчет** | **Баз** | **отчет** | **Абс** | **Уд. весов** | **В % к общ.изм**  **капитала** |
| Краткосрочные заемные средства | 365925 | 451500 | 5,50 | 4,70 | 85575 | -0,8 | 2,90 |
| Кредиторская задолженность | 6292314 | 9156267 | 94,50 | 95,30 | 2863953 | 0,8 | 97,10 |
| **Итого скорректированных заемных средств** | 6658239 | 9607767 | 100 | 100 | 2949528 | 0 | 100 |

Анализ данной таблицы свидетельствует о том, что на ООО «ТОРГЛЕС» произошло увеличение заемных средств, а именно краткосрочных заемных средств на 85575 руб. и кредиторской задолженности на 2863953 руб. и составило 4,70 % и 95,30 % соответственно. Удельный вес заемных средств снизился на 0,8 %, а кредиторская задолженность увеличилась на 0,8 %.

**2.4. Оценка финансовой устойчивости ООО «ТОРГЛЕС»**

Оценка финансового состояния организации будет неполной без анализа финансовой устойчивости.

Финансово - устойчивым является такой хозяйствующий субъект, который за счет собственных средств покрывает средства, вложенные в активы (основные фонды, нематериальные активы, оборотные средства), не допускает неоправданной дебиторской и кредиторской задолженности и расплачивается в срок по своим обязательствам. Для анализа финансовой устойчивости используются следующие показатели:

Собственные оборотные средства*.* Этот показатель является абсолютным, его увеличение в динамике рассматривается как положительная тенденция [28, стр. 55].

|  |  |
| --- | --- |
| **СОС=СК+ДО-СВ, (1)** |  |

где:

СОС - собственные оборотные средства;

СК – собственный капитал (строка 490 по балансу + балансовая прибыль);

ДО – долгосрочные обязательства (стр.590 );

СВ. – основные средства и прочие внеоборотные активы (стр.190).

Нормальные источники формирования запасов. Данный показатель отличается от предыдущего на величину краткосрочных ссуд и займов, а также кредиторской задолженности по товарным операциям, являющихся,

как правило, источниками покрытия запасов [28, стр. 55].

|  |  |
| --- | --- |
| **ИФЗ = СОС + Сб + Рк, (2)** |  |

где:

ИФЗ – нормальные источники формирования запасов;

СОС – собственные оборотные средства;

Сб – ссуды банка и займы, используемые для покрытия запасов ( стр.610);

Рк – расчеты с кредиторами по товарным операциям (стр.621+стр.622+стр.627).

Показатель запасов и затрат*.* (ЗЗ – строка 210 по балансу).

Анализируя платежеспособность, сопоставляют состояние пассивов с состоянием активов. Это, дает возможность оценить, в какой степени организация готова к погашению своих долгов. Задачей анализа финансовой устойчивости является оценка величины и структуры активов и пассивов. Это необходимо, чтобы ответить на вопросы: насколько организация независима с финансовой точки зрения, растет или снижается уровень этой независимости и отвечает ли состояние его активов и пассивов задачам ее финансово-хозяйственной деятельности. Показатели, которые характеризуют независимость по каждому элементу активов и по имуществу в целом, дают возможность измерить, достаточно ли устойчива анализируемая организация в финансовом отношении [13, стр. 9].

Долгосрочные пассивы (кредиты и займы) и собственный капитал направляются преимущественно на приобретение основных средств, на капитальные вложения и другие внеоборотные активы. Для того, чтобы выполнялось условие платежеспособности, необходимо, чтобы денежные средства и средства в расчетах, а также материальные оборотные активы покрывали краткосрочные пассивы.

Таблица 8

### Анализ обеспеченности запасов источниками средств

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Прошлый кв-л** | **Отчет. Кв-л** |
| 1. Реальный СК | -1089496 | -1101574 |
| 2. Внеоб. Акт. + Д/ср. дебит. Задолж-ть | 12504 | 11700 |
| 3. Наличие собств. Оборот. Ср-в (1-2) | -1102000 | -1113274 |
| 4. Д/ср. пасс. + целевое фин-ние | - | - |
| 5. Наличие д./ср источ. Фин. Запас. (3+4) | -1102000 | -1113274 |
| 6. К/ср. кредиты и займы | 365925 | 451500 |
| 7. Общая величина основных источ-в | -736075 | -661774 |
| формирования запасов (5+6) |  |  |
| 8. Общая величина запасов | 2197 | 216 |
| 9. Излишек (недостаток) собственных | -1104197 | -1113490 |
| оборотных средств (3-8) |  |  |
| 10. Излишек (недостаток) д./ср. источ-в | -1104197 | -1113490 |
| формирования запасов (5-8) |  |  |
| 11. Излишек (недостаток) общей вел-ны |  |  |
| источников формир-я запасов (7-8) | -738272 | -661990 |

Из выше представленной таблицы, можно сделать следующие выводы:

Состояние предприятия характеризуется недостатком реального собственного капитала, собственных оборотных средств, основных и долгосрочных источников формирования запасов, которые имеют отрицательное значение.

Помимо абсолютных показателей на основании данных “Бухгалтерского баланса” рассчитываются коэффи­циенты, характеризующие финансовую устойчивость предприятия:

Дляэтого рассчитаем следующие показатели:

Собственные оборотные средства (по формуле 1):

СОС нач.=(-1089496)–12504= -1102000 (руб.)

СОС кон.=(-1101574)–11700= - 1113274 (руб.)

Нормальные источники формирования запасов (по формуле 2.):

ИФЗ нач. = -1102000+365925+6263700 = 5527625 (руб.)

ИФЗ кон. = - 1113274+451500+9067483 = 8405709 (руб.)

# 2.5. Оценка платежеспособности и ликвидности баланса ООО «ТОРГЛЕС»

Анализ ликвидностибаланса позволяет оценить кредитоспособность предприятия, т.е. способность рассчитываться по своим обязательствам. Ликвидность определяется покрытиемобязательств предприятияего активами,срок превращения которых в деньгисоответствует срокупогашения обязательств*.* Наиболее ликвидные активы (денежные средства и ценные бумаги предприятия) должны быть больше или равны наиболее срочным обязательствам (кредиторской задолженности); быстро реализуемые активы (дебиторская задолженность и прочие активы)–больше или равны краткосрочным пассивам (краткосрочным кредитам и заемным средствам); медленно реализуемые активы (запасы и затраты за исключением расходов будущих периодов) – больше или равны долгосрочным пассивам (долгосрочным кредитам и заемным средствам): трудно реализуемые активы (нематериальные активы, основные средства, незавершенные капитальные вложения и оборудование) – меньше или равны постоянным пассивам (источникам собственных средств).

При выполнении этих условий баланс считается абсолютно ликвидным. В случае если одно или несколько условий не выполняются, ликвидность баланса в большей или меньшей степени отличается от абсолютной. При этом недостаток средств по одной группе активов компенсируется их избытком в другой группе по стоимостной величине.

Задача анализа ликвидности баланса возникает в связи с необходимостью давать оценку кредитоспособности организации, т.е. ее способности своевременно и полностью рассчитываться по всем своим обязательствам.

Ликвидность баланса определяется как степень покрытия обязательств организации ее активами, срок превращения которых в деньги соответствует сроку погашения обязательств. От ликвидности баланса следует отличать ликвидность активов, которая определяется как величина, обратная времени, необходимому для превращения их в денежные средства. Чем меньше время, которое потребуется, чтобы данный вид активов превратился в деньги, тем выше их ликвидность.

Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков.

### Таблица 9

### Группировка активов и пассивов для оценки ликвидности баланса

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Обозн.** | **Активы** | **Сумма,** | **Знак** | **Обозн.** | **Пассивы** | **Сумма,** |
| **гр.** |  | **тыс. руб.** |  | **гр.** |  | **тыс. руб.** |
| **А1** | ***Абсолютно ликвидные актив.*** | **117932** | **<** | **П1** | ***Наиболее срочные обязательства*** | **9156267** |
|  | денежные средства | 117932 |  |  | кредиторская задолженность | 9156267 |
| **А2** | ***Быстро реализуемые активы*** | **8376345** | **>** | **П2** | ***Среднесрочные обязательства*** | **451500** |
|  | к/ср. дебит. задолженность | 8376345 |  |  | к/ср. кредиты банков | 541500 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **А3** | ***Медленно реализуемые активы*** | **216** | **>** | **П3** | ***Д/ср. обязательства*** | **0** |
|  | Запасы | 216 |  |  | - | - |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **А4** | ***Трудно реализуемые активы*** | **11700** | **>** | **П4** | ***СК (АК)*** | **-1101574** |
|  | д./ср финансовые вложения | 11700 |  |  | Уставный капитал | 8400 |
|  |  |  | Непокрытый убыток прошлых лет  Непокрытый убыток отчетного года | -1097896  -12078 |

В зависимости от степени ликвидности, т.е. скорости превращения в денежные средства, активы предприятия разделяются на следующие группы.

А1. Наиболее ликвидные активы — к ним относятся все статьи денежных средств предприятия и краткосрочные финансовые вложения (ценные бумаги). Данная группа рассчитывается следующим образом:

А2. Быстро реализуемые активы — дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты.

A3. Медленно реализуемые активы — статьи раздела II актива баланса, включающие запасы, налог на добавленную стоимость, дебиторскую задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты) и прочие оборотные активы.

А4. Трудно реализуемые активы — статьи раздела I актива баланса (внеоборотные активы).

Пассивы баланса группируются по степени срочности их оплаты.

П1. Наиболее срочные обязательства — к ним относится кредиторская задолженность.

П2. Краткосрочные пассивы — это краткосрочные заемные средства и прочие краткосрочные пассивы.

ПЗ. Долгосрочные пассивы — это статьи баланса, относящиеся к II разделу баланса пассива, т.е. долгосрочные кредиты и заемные средства.

П4. Постоянные пассивы или устойчивые — это статьи I раздела пассива баланса «Источники собственных средств».

Для определения ликвидности баланса следует сопоставить итоги приведенных групп по активу и пассиву.

Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеют место следующие соотношения:

***А1 > или равна П1, А2 > или равна П2, A3 > или равна ПЗ, А4 < или равна П4.***

Если выполняются первые три неравенства в данной системе, то это влечет выполнение и четвертого неравенства, поэтому важно сопоставить итоги первых трех групп по активу и пассиву. Выполнение четвертого неравенства свидетельствует о соблюдении одного из оборотных средств.

Более точно оценить ликвидность баланса можно на основе проведенного внутреннего анализа финансового состояния. В этом случае сумма по каждой балансовой статье, входящей в какую-либо из первых трех групп актива и пассива (см. группы А1-АЗ и П1-ПЗ), разбивается на части, соответствующие различным срокам превращения в денежные средства для активных статей и различным срокам погашения обязательств для пассивных статей: до 3-х месяцев; от 3-х до 6-ти месяцев; от 6-ти месяцев до года; свыше года.

Так разбиваются, в первую очередь, суммы по статьям, отражающим дебиторскую задолженность и прочие активы, кредиторскую задолженность и прочие пассивы, а также краткосрочные кредиты и заемные средства.

Для распределения по срокам превращения в денежные средства сумм по статьям раздела II актива используются величины запасов в днях оборота. Далее суммируются величины по активу с одинаковыми интервалами изменения ликвидности и величины по пассиву с одинаковыми интервалами изменения срока погашения задолженности. В результате получаем итоги по 4-м группам по активу (не считая трудно реализуемых активов и постоянных пассивов).

Анализ ликвидности баланса сводится к проверке того, покрываются ли обязательства в пассиве баланса активами, срок превращения которых в денежные средства равен сроку погашения обязательств.

Результаты расчетов по данным анализируемой организации показывают, что в этой организации сопоставление итогов групп по активу и пассиву имеет следующий вид:

А1 < П1; А2 > П2; А3 > П3; А4 > П4.

Иходя из этого, можно сказать, что баланс абсолютно не ликвиден. Сопоставление первых двух неравенств свидетельствует о том, что в ближайший к рассматриваемому моменту промежуток времени организации не удастся поправить свою платежеспособность. Причем за анализируемый период возрос платежный недостаток наиболее ликвидных активов для покрытия наиболее срочных обязательств. Четвертое неравенство свидетельствует о том, что предприятию не хватает собственного капитала для финансирования своих активов.

При этом, исходя из данных аналитического баланса, можно заключить, что причиной снижения ликвидности явилось то, что краткосрочная задолженность увеличилась более высокими темпами, чем денежные средства [22, стр.143].

Для комплексной оценки ликвидности баланса (оценки финансовой ситуации с точки зрения ликвидности, выбора наиболее надежного партнера из множества потенциальных партнеров) рассчитывается общий показатель ликвидности (Fл.):

НЛА+0,5\*БЛА+0,3\*МПА

Fл=

НОС+0,5\*КСП+0,3\*ДСП , (3)

где:

НЛА – наиболее ликвидные активы;

БЛА – быстро реализуемые активы;

МРА – медленно реализуемые активы;

НОС – наиболее срочные обязательства;

КСП – краткосрочные пассивы;

ДСП – долгосрочные пассивы.

Анализ ликвидности баланса приведен в таб.10

За анализируемый период произошло улучшение ликвидности баланса за счет увеличения наиболее ликвидных и быстро реализуемых активов и снижения доли медленно и трудно реализуемых активов.

Таблица 10

Анализ ликвидности баланса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № |  | Значение, | руб. |
| п/п | Наименование показателя | на начало | на конец |
|  |  | Периода | периода |
|  | 1 | 2 | 3 |
|  | АКТИВ |  |  |
| 1 | Наиболее ликвидные активы | 40802 | 117932 |
| 2 | Быстро реализуемые активы | 5512345 | 8376345 |
| 3 | Медленно реализуемые активы | 1911 | 216 |
| 4 | Трудно реализуемые активы | 12504 | 11700 |
|  | ПАССИВ |  |  |
| 1 | Наиболее срочные обязательства | 6292314 | 9156267 |
| 2 | Краткосрочные пассивы | 365925 | 451500 |
| 3 | Долгосрочные пассивы | - | - |
| 4 | Постоянные пассивы | -1090677 | -1101574 |
| Коэффициент ликвидности, Fл | | 0.43 | 0.46 |

Рассчитаем коэффициент по формуле № з

Коэф.Fл= (40802+ 0,5\*5512345 +0,3\*1911) /(6292314+0,5\*365925+0,3\*0)

= 0,43

Коэф.Fл= (117932+0,5\*8376345+0,3\*216) / (9156267+0,5\*451500+0,3\*0)

= 0,46

Об увеличении ликвидности 6аланса свидетельствует рост коэффициента общей ликвидности на 0,03 (с 0,43 на начало до 0,46 на конец).

2.5.1. Коэффициенты, характеризующие платежеспособность

Платежеспособность предприятия - показатель, характеризующий финансовую устойчивость предприятия, то есть возможность своевременно погашать свои платежные обязательства наличными денежными средствами.

Ликвидность предприятия - характеризует возможность изыскания платежеспособных средств не только за счет внутренних источников, но и внешних при соответствующем уровне инвестиционной привлекательности предприятия и деловом имидже.

Ликвидность баланса - степень покрытия деловых обязательств предприятия его активами, срок инкассации которых соответствует сроку погашения платежеспособных обязательств [28, стр. 147].

*Анализ ликвидности баланса* заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени убывающей ликвидности, с обязательствами, которые группируются по степени срочности их погашения.

В ходе анализа каждый из приведенных коэффициентов рассчитывается на начало и конец периода. Если фактическое значение коэффициента не соответствует нормальному ограничению, то оценить его можно по динамике (увеличение или снижения значения).

Основные финансовые коэффициенты приведены в таблице. Они используются для исследования изменений устойчивости положения предприятия или проведения сравнительного анализа нескольких конкурирующих фирм. Основой для расчета коэффициентов является представленный уплотненный баланс нетто (таблица 11).

Таблица 11

Уплотненный баланс-нетто

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | Идентификатор | **На начало 2002 г.** | **На конец 2002 г.** |
| **1** | **2** |  |  |
| **АКТИВ** |  |  |  |
| **1. Текущие активы** |  |  |  |
| Денежные средства (стр. 260) | ДС | 40802 | 117932 |
| Расчеты с дебиторами (стр. 230+стр. 240) | ДБ | 5512345 | 8376345 |
| Запасы и затраты (стр.210+стр.220) | ЗЗ | 3092 | 216 |
| Прочие активы (стр.250+стр.270) | ПА | - | - |
| Итого по разделу 1 | ТА | 5556239 | 8388261 |
|  |  |  |  |
| 1 | 2 |  |  |
| **2. Основные средства и прочие внеоборотные активы** |  |  |  |
| Основные средства и капитальные вложения (стр.120+стр.130) | ОС | - | - |
| Долгосрочные финансовые вложения (стр.140) | ФВ | 11700 | 11700 |
| Прочие внеоборотные активы (стр.110+стр.270) | ПВ | 804 | - |
| Итого по разделу 2 | СВ | 12504 | 1700 |
| **Баланс** | Бн | **5568743** | **8506193** |
| **ПАССИВ** |  |  |  |
| **1. Привлеченный каптал** |  |  |  |
| Текущие (краткосрочные) обязательства (стр. 690) | ТО | 6658239 | 9607767 |
| Долгосрочные обязательства (стр. 590) | ДО | - | - |
| Итого по разделу 1 | ПК |  |  |
| **2. Собственный капитал** |  |  |  |
| Фонды собственных средств (стр.410+…+стр. 450-стр.465,475) | СС | -1089496 | -1101574 |
| Нераспределенная прибыль (стр.460+стр.470) | НП | - | - |
| Прочие источники собственных средств ( стр.450) | ПИ | - | - |
| Итого по разделу 2 | СК | -1089496 | -1101574 |
| **Баланс** | Бн | **5568743** | **8506193** |

Таблица 12

#### Финансовые коэффициенты

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Наименование** | **Порядок** | **Нормативное** | | **Характеристика** |
| П/п | **Коэффициента** | **Расчета** | **значение** | |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| 1 | Автономии | СК/Бн | более 0,5 | | Рост коэффициента свидетельствует об увеличении финансовой независимости предприятия, снижении риска финансовых затруднений в будущие периоды, повышает гарантии погашения предприятием своих обязательств |
| 2 | Соотношение заемных и собственных средств | ПК/СК | макс. 1 | | Рост коэффициента отражает превышение величины заемных средств над собственными источниками их покрытия |
| 3 | Маневренности | СОС/СК | прибл. 0,5 | | Высокое значение коэффициента положительно характеризует финансовое состояние предприятия |
| 4 | Обеспеченности запасов и затрат собственными источниками | СОС/ЗЗ | 1 | | При значении коэффициента ниже нормативного предприятие не обеспечивает запасы и затраты собственными источниками финансирования |
| 5 | Быстрые ликвидности | (ДС+ДБ+ПА)/ТО | от 0,5 до 1 | | Отражает прогнозируемые платежные возможности предприятия при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| 6 | Абсолютной ликвидности | ДС/ТО | от 0,05 до 0,2 | | Показывает, какую часть краткосрочной задолженности предприятие может погасить в ближайшее время |
| 7 | Покрытия или платежеспособности | ТА/ТО | от 1,5 до 2 | | Показывает платежные возможности предприятия, оцениваемые при условии не только своевременных расчетов с дебиторами и благоприятной реализации готовой продукции, но и продажи в случае необходимости прочих элементов материальных оборотных средств |
| Ненормируемые показатели | | | | | |
| 8 | Коэффициент задолженности по кредитам банков и займам | Стр.590+610/стр.010(ф.№2) | | Характеризует возможность покрытия задолженности по кредитам банков и займам суммой, полученной выручки от продаж.  Рост показателя в динамике при увеличении суммы обязательств свидетельствует об усилении зависимости организации от привлеченного капитала и невозможности покрытия задолженности за счет суммы, полученной выручки от продаж | |
| 9 | Платежеспособности по текущим обязательствам | Стр.690/стр.010 (ф. №2) | | Характеризует текущую платежеспособность организации, объемы ее краткосрочных заемных средств и сроки возможного погашения текущей задолженности перед кредиторами  Рост числителя при одновременном снижении знаменателя свидетельствует о наличии проблем с платежеспособностью организации по покрытию текущих (краткосрочных) обязательств | |
|  | ОС – основные средства; | |  |  | |
|  |  | |  |  | |
|  |  | |  |  | |
|  | СОС – собственные оборотные средства; | |  |  | |
|  | СОС=СК+ДО-СВ | |  |  | |

Исходя из данных баланса в анализируемой организации коэффициенты, характеризующие платежеспособность, имеют следующие значения:

Таблица 13

Анализ коэффициентов финансовой устойчивости

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Нормируемые показатели | | | | | | | | | |
| **№ п/п** | **Наименование коэффициента** | | **На начало года** | | **На конец**  **года** | | **Абсолютное изменение**  **(+) (-)** | **Норматив** | |
| 1 | Автономии | | -0,196 | | -0,126 | | -0,07 | Более 0,5 | |
| 2 | Соотношение заемных и собственных средств | | -6,11 | | -8,72 | | -2,61 | Макс. 1 | |
| 3 | Маневренности | | 1,011 | | 1,011 | | - | прибл. 0,5 | |
| 4 | Быстрые ликвидности | | 0,83 | | 0,88 | | 0,05 | От 0,5 до 1 | |
| 5 | Абсолютной ликвидности | | 0,006 | | 0,012 | | 0,006 | От 0,05 до 0,2 | |
| 6 | Покрытия или платежеспособности | | 0,83 | | 0,88 | | 0,05 | От 1,5 до 2 | |
| Ненормируемые показатели | | | | | | | | | |
| **№ п/п** | | **Наименование коэффициента** | | **На начало года** | | На конец года | | | **Абсолютное изменение**  **(+) (-)** |
| 7 | | Задолженности по кредитам банков и займам | | 0,35 | | 0,70 | | | 0,35 |
| 8 | | Платежеспособности по текущим обязательствам | | 6,28 | | 14,85 | | | 8,57 |

Из таб. видно, значения коэффициента автономии как на начало периода так и на конец не соответствуют нормативному. За истекший год коэффициент автономии снизился с - 0,196 до - 0,126. Тенденция снижения этого показателя означает снижение финансовой независимости предприятия от заемных источников средств, повышение риска финансовых затруднений в будущие периоды.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств на конец рассматриваемого периода увеличивается на –2,61 (с –6,11 до –8,72), что свидетельствует о недостаточности собственных средств ООО «ТОРГЛЕС» для покрытия своих обязательств.

Коэффициент маневренности за рассматриваемый период остался неизменным.

Коэффициент быстрой ликвидности за отчетный год увеличился с 0,83 до 0,88.Это свидетельствует о повышении прогнозируемых платежных возможностей ООО «ТОРГЛЕС» при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами.

Одновременно нужно отметить небольшой рост коэффициента абсолютной ликвидности (на 0,006), хотя значения этого показателя остаются ниже оптимального и имеют очень низкую величину (0,006 на начало рассматриваемого периода и 0,012 на конец), что говорит о возможности погашения лишь незначительной части краткосрочной задолженности предприятия в ближайшее время.

Не удовлетворяя нормальным ограничениям, коэффициент покрытия увеличился с 0,83 до 1,88. Это указывает на увеличение платежных возможностей ООО «ТОРГЛЕС».

Коэффициент задолженности по кредитам банков и займа увеличился на (0,35), что свидетельствует об усилении зависимости ООО «ТОРГЛЕС» от привлеченного капитала и невозможности покрытия задолженности за счет суммы, полученной выручки от продаж.

Следует отметить и увеличение коэффициента платежеспособности по текущим обязательствам на (8, 57), что свидетельствует о наличии проблем с платежеспособностью ООО «ТОРГЛЕС» по покрытию текущих (краткосрочных) обязательств.

## **Система показателей деловой активности**

Традиционный экономический анализ в значительной мере занимался сопоставлением фактических данных о результатах производственно-хозяйственной деятельности организаций с плановыми показателями, выявлением и оценкой отклонений «факта» от «плана». В рыночной экономике самым главным мерилом эффективности работы организации является результативность.

Понятие «результативность» складывается из нескольких важных составляющих финансово-хозяйственной деятельности организации.

Наиболее общей характеристикой результативности финансово-хозяйственной деятельности было принято считать оборот, т. е. общий объем продаж продукции (работ, услуг) за определенный период времени. Для организаций, работающих в условиях рыночных отношений, таким показателем становится прибыль.

Рассмотрение сущности результативности позволяет определить основные задачи анализа. Они заключаются в том, чтобы, во-первых, определить достаточность достигнутых результатов для рыночной финансовой устойчивости организации, сохранения конкурентоспособности, обеспечения надлежащего качества жизни трудового коллектива; во-вторых, изучить источники возникновения и особенности воздействия на результативность различных факторов; в-третьих, рассмотреть основные направления дальнейшего развития анализируемого объекта.

Одним из направлений анализа результативности является оценка деловой активности анализируемого объекта. Деловая активность проявляется в динамичности развития организации, достижении ею поставленных целей, что отражают абсолютные стоимостные и относительные показатели.

Деловая активность в финансовом аспекте проявляется прежде всего в скорости оборота его средств. Анализ деловой активности заключается в исследовании уровней и динамики разнообразных финансовых коэффициентов — показателей оборачиваемости. Они очень важны для организации, и представлены в таб. 14.

##### Таблица 14

## Коэффициенты рентабельности и деловой активности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование** | **Порядок** | **Характеристика** |
| **П/п** | **Коэффициента** | **Расчета** |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Рентабельности продаж | Прибыль/В | Показывает, сколько прибыли приходится на единицу продукции. Уменьшение свидетельствует о снижении спроса на продукцию предприятия |
| 2 | Рентабельности всего капитала предприятия | Прибыль/Бн | Показывает эффективность использования всего имущества предприятия. Снижение также свидетельствует о падении спроса на продукцию и перенакоплении активов |
| 3 | Общей оборачиваемости капитала | В/Бн | Отражает скорость оборота всего капитала предприятия. Рост означает ускорение кругооборота средств предприятия или инфляционный рост цен |
| 4 | Оборачиваемости мобильных средств | В/ТА | Показывает скорость оборота всех мобильных средств. Рост характеризуется положительно |
| 5 | Оборачиваемости материальных оборотных средств | В/ЗЗ | Отражает число оборотов запасов и затрат предприятия. Снижение свидетельствует об относительном увеличении производственных запасов и незавершенного производства или о снижении спроса на готовую продукцию |
| 6 | Оборачиваемости дебиторской задолженности | В/ДЗ | Показывает расширение (рост коэффициента) или снижение (уменьшение) коммерческого кредита, предоставляемого предприятием |
| 7 | Среднего срока оборота дебиторской задолженности | (365\*ДЗ)/В | Характеризует средний срок погашения дебиторской задолженности. Положительно оценивает снижение коэффициента |
| 8 | Оборачиваемости кредиторской задолженности | В/КЗ | Показывает расширение или снижение коммерческого кредита, предоставляемого предприятию. Рост означает увеличение скорости оплаты задолженности предприятия, снижение - рост покупок в кредит |
| 9 | Среднего срока оборота кредиторской задолженности | (365\*КЗ)/В | Отражает средний срок возврата коммерческого кредита предприятием |
| 10 | Фондоотдачи основных средств и прочих внеоборотных активов | В/СВ | Характеризует эффективность использования основных средств и прочих внеоборотных активов, измеряемую величиной продаж, приходящихся на единицу стоимости средств |
| 11 | Оборачиваемости собственного капитала | В/СК | Показывает скорость оборота собственного капитала. Резкий рост отражает повышения уровня продаж. Существенное снижение показывает тенденцию к бездействию части собственных средств |
| В – выручка от реализации; по балансу:  КЗ – кредиторская задолженность; ДЗ=стр.230+стр.240+стр.250+стр.270  ДЗ – дебиторская задолженность; КЗ=стр.620  ГП – готовая продукция; | | | |

Показатели деловой активности характеризуются следующими изменениями: снижением коэффициентов общей оборачиваемости капитала (с 0,19 до 0,08), оборачиваемости мобильных средств капитала (с 0,19 до 0,08), оборачиваемости материальных оборотных средств капитала объясняется снижением выручки от реализации продукции (работ, услуг). Незначительное увеличение коэффициента оборачиваемости собственного капитала (с – 0,97 до – 0,59) положительно характеризует деловую активность предприятия.

Таблица 15

## Анализ рентабельности и деловой активности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование** | **Значение за периоды** | |
| **п/п** | **коэффициента** | **Предшествующий** | **отчетный** |
| 1 | Рентабельности продаж | -0,04 | -0,22 |
| 2 | Рентабельности всего капитала предприятия | -0,01 | -0,16 |
| 3 | Общей оборачиваемости капитала | 0,19 | 0,08 |
| 4 | Оборачиваемости мобильных средств | 0,19 | 0,08 |
| 5 | Оборачиваемости материальных оборотных средств | 342,74 | 2994,73 |
| 6 | Оборачиваемости дебиторской задолженности | 0,19 | 0,08 |
| 7 | Среднего срока оборота дебиторской задолженности | 1898,56 | 4726,47 |
| 8 | Оборачиваемости кредиторской задолженности | 0,17 | 0,07 |
| 9 | Среднего срока оборота кредиторской задолженности | 2167,19 | 5166,55 |
| 10 | Оборачиваемости собственного капитала | -0,97 | -0,59 |

На основании данных о коэффициентах можно сделать следующие выводы:

|  |
| --- |
| Скорость оборота собственного капитала отражает активность использования денежных средств. Среднее значение этого показателя свидетельствует о частичном задействовании собственных средств.  Коэффициент общей оборачиваемости или коэффициент трансформации отражает скорость оборота всего капитала организации или эффективность использования всех имеющихся ресурсов независимо от их источников. Данные таблицы показывают, что за анализируемый период времени этот показатель уменьшился на 0,11. Значит, в организации медленнее совершался полный цикл производства и обращения, приносящий прибыль. Этот показатель деловой активности имеет большое аналитическое значение, так как он тесно связан с прибыльностью организации, а следовательно, влияет на результативность финансово-хозяйственной деятельности. |

Оборачиваемость дебиторской задолженности уменьшается с течением времени, что говорит об увеличении коммерческого кредита, предоставленного покупателям нашего предприятия»;

Значительное изменение(0,17-0,07) коэффициента оборачиваемости кредиторской задолженности является хорошим результатом;

Коэффициент оборачиваемости материальных оборотных средств на нашем предприятии увеличился в отчетном году по сравнению с базовым на 2651,9, это значительное сокращение произошло в связи сокращения сырья и материалов;

коэффициента оборачиваемости мобильных средств уменьшился в отчете по сравнению с базой и составил 0,08, что говорит о медленной оборачиваемости оборотных активов.

По результатам проведенной оценки финансового состояния ООО «ТОРГЛЕС» можно сделать общий вывод: за анализируемый период финансовое положение данного предприятия ухудшилось, т.е. стало еще более неустойчивым.

Об этом свидетельствует анализ финансовой устойчивости. Снижение выручки от реализации, таких показателей, как коэффициенты текущей, быстрой, абсолютной ликвидности, маневренности, покрытия обеспеченности запасов и затрат собственными источниками, анализ финансовых результатов предприятия показал, что прибыль на конец отчетного периода по отношению к началу снизилась на 99558 руб., вследствие чего снизились коэффициенты рентабельности.

## **УЧЕТ И АУДИТ ОПЕРАЦИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

**3.1. учет труда и его оплаты**

## Бухгалтерский учет - система наблюдения, измерения, регистрации, обработки и передачи информации в стоимостной оценке об имуществе, источниках его формирования, обязательствах и хозяйственных операциях хозяйственного субъекта. Одной из составляющей этой системы является оплата труда.

В современных условиях оплата труда для работающего человека – проблема, которая имеет большое значение. Это связано с необходимостью каждого человека оплачивать потребляемые им блага и услуги.

Размер з/п работника в большей мере зависит от того, смог ли тот, кто выплачивает з/п определить ее величину, разработал ли он какую - либо систему стимулов (поощрения) для работников предприятия, а не от производительности работника. Важно как работодатель управляет оплатой труда своих работников. Трудовое законодательство РФ направлено на то, чтобы обеспечить рациональную продолжительность рабочего времени и необходимое время для отдыха и восстановления работоспособности.

Основными задачами учета труда и его оплаты является:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполнения работ;

- правильное исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее;

* учет расчетов с работниками предприятия, бюджетом, государственными внебюджетными фондами;
* контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда;
* правильное отнесение начисленной з/п и отчисления на соц. нужды.

*Краткие определения*

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий [21, стр. 58].

*Основные государственные гарантии по оплате труда работников*

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

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

государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность выплаты заработной платы.

### *Формы оплаты труда*

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

### *Оплата по труду*

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

*Заработная плата*

*Установление минимальной заработной платы*

Согласно статье 421 порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, устанавливаются федеральным законом

Об установлении соотношения между минимальным размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума см. также Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

*См.* Федеральный закон *от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации"*

*Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы*

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

### *Установление заработной платы*

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

### *Порядок, место и сроки выплаты заработной платы*

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

### *Ограничение удержаний из заработной платы*

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте "а" пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

### *Ограничение размера удержаний из заработной платы*

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

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

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

### *Исчисление средней заработной платы*

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

*О порядке расчета среднего заработка при исчислении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам см.* письмо *Фонда социального страхования РФ от 18 марта 2002 г. N 02-18/05-1886 и*

*О Порядке исчисления среднего заработка см. также* постановление *Минтруда РФ от 17 мая 2000 г. N 38*

### *Сроки расчета при увольнении*

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

*Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника*

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

*Порядок наследования невыплаченных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию установлен* статьей 1183 *Гражданского кодекса РФ*

*Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику*

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

### *Тарифная система оплаты труда*

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

*Об утверждении* Квалификационного справочника *должностей руководителей, специалистов и других служащих см.* постановление *Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37*

*См. также* Общероссийский классификатор *профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятый постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367*

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы. Тарифная система оплаты труда работников других организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

### *Стимулирующие выплаты*

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

*Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров*

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

### *Оплата труда в особых условиях*

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

*Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных*

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

*Оплата труда при выполнении работ различной квалификации*

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

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

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

*Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника*

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

*Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени*

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

*Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни*

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

### *Оплата труда в ночное время*

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

*Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)*

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

**3.1.1. Классификация и учет персонала предприятия, учет использования рабочего времени**

Для учета личного состава используют спец. Формы первичных учетных документов:

-приказ (распоряжение о приеме на работу – составляется на каждого члена трудового коллектива работником отдела кадров или лицом, ответственным за прием на работу. На обработанной стороне приказа руководитель указывает в качестве кого может быть использован новый работник, его разряд, испытательный срок. После этого приказ визируется в соответствии службе с целью подтверждения оклада и его соответствия штатному расписанию и подписывается руководителем организации. С приказом знакомят работника. (см. приложение 4, 5)

- личная карточка - заполняется на каждого работника организации в одном экземпляре. В ней содержатся общие сведения о работнике (см. приложение 6).

- Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу – составляется в двух экземплярах в отделе кадров при оформлении перевода работника из одного подразделения в другое. Один экземпляр остается в отделе кадров, второй передается в бухгалтерию. Приказ визируется руководителем подразделения и руководителем организации. На оборотной стороне дается справка о несданных имущественных ценностях (см. приложение 7).

- Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска – применяется для оформления ежегодного отпуска и отпусков других видов. Содержит необходимые сведения для расчета отпускных сумм и удержаний (см. приложение 8) .

- лицевой счет – открывается на каждого работника в бухгалтерии: на лицевой стороне содержится информация о работнике для расчета начислений и удержаний. На обратной стороне – все виды начислений и удержаний за каждый месяц. (см. приложение 9)

- Приказ распоряжение о прекращении трудового договора – составляется в двух экземплярах в отделе кадров и подписывается руководителем подразделения и организации. В приказе указывают причину и основание увольнения, номер и дату постановления. В форме содержится расчет по начисленным и удержанным суммам и приводятся данные о несданных имущественных ценностях (см. приложение 10).

Использование рабочего времени фиксируется в табеле учета использования рабочего времени и расчета з/п (форма №-12) или в табеле учета использования рабочего времени (форма №-13).

Табель по форме №-13 применяется в условиях автоматической обработки данных. Бланки этого табеля могут быть созданы с помощью средств вычислительной техники и с частично заполненными реквизитами. К таким реквизитам относятся: структурное подразделение, цех (отдел), бригада, Ф.И.О., профессия (должность), табельный номер и т.д.

Форма табеля может изменятся в соответствии с принятой технологией обработки данных. Форма №Р-12 заполняется а ручную работником бухгалтерии. Условия обозначения отработанного и неотработанного времени, представленные на титульном листе формы №Р-12 применяются и при заполнении формы №Р-13. Эти табеля составляются в одном экземпляре. Они позволяют не только учитывать время, отработанное всеми категориями служащих установленного режима работы. На основании табеля рассчитывается з/п, составляется статистическая отчетность по труду. После соответственного оформления они передаются в бухгалтерию. Они позволяют не только учитывать время, отработанное всеми категориями служащих, но и контролировать соблюдение рабочими и служащими установленного режима работы. На основании табеля рассчитывается з/п, составляется статистическая отчетность по труду.

Учет использования рабочего времени осуществляется в табелях либо методом сплошной регистрации явок и неявок на работу, либо путем регистрации отклонений. Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и др. отступлениях от установленного режима работы должны вносится в табель только на основании документов, оформленных надлежащим образом.

Учет времени, потраченного на сверхурочные работы может осуществляться и на основании списков лиц, выполнявших эти работы. Списки составляются и подписываются начальником структурного подразделения. Затем руководитель сверхурочных работ делает отметку о количестве фактически проработанных сверхурочных часов. На основании списков с такой отметкой вносятся данные в табель.

Если в работе были допущены простои, то время простоев также может учитываться в табеле. Соответственные данные вносятся в табель на основании листков о простое, выписанных руководителем структурного подразделения.

В «ТОРГЛЕС» учетом личного состава и использования рабочего времени занимается бухгалтерия.

Все первичные документы, связанные с движением личного состава, поступают в бухгалтерию предприятия и служат основанием для начала или прекращения начисления заработной платы, изменения тарифных ставок и тому подобное (далее т.п.).

На анализируемом предприятии используется пропускная система. Каждому работнику выдается постоянный пропуск, который он обязан забирать на проходной, явившись на работу, и сдавать, уходя с нее. На основании сданных или не сданных пропусков и осуществляется табельный учет.

Результатом табельного учета является составление табеля.

Табель представляет собой именной список работников лаборатории и отдела (см. приложение 11).

Включение работника в табель или исключение из него производится на основании первичных документов по учету движения рабочей силы (приказов или распоряжений о принятии на работу или переводе с должности на должность). Отметки о неявке делаются в табеле на основании данных контроля пропускной системы. Кроме того, основанием для составления табеля служат листки временной нетрудоспособности, приказы о служебных командировках совместно с командировочными удостоверениями, приказы об установлении сокращенного рабочего дня по той или иной причине (льготные часы подростков, перерывы в работе кормящих матерей и т.п.). Учет выходных и праздничных дней осуществляется в табеле на основании графика и режима работы предприятия. Случай – отступление от нормальных условий работы также фиксируется в табеле. Основанием для их отражения в учете служат те же документы, которыми эти работы оформляются.

Для ведения табельного учета используют унифицированные обозначения видов затрат рабочего времени. Все виды затрат рабочего времени делятся на 4 типа:

* отработанное время;
* неотработанное время;
* неотработанное неоплачиваемое время;
* праздничные и выходные дни.

Каждому виду затрат присваивается два шифра – буквенный и цифровой.

По окончании месяца табель закрывается, то есть в нем подсчитывается по каждому работающему: количество дней явок на работу, неявок по причинам, количество неотработанных часов (опоздания, преждевременный уход с работы, простои), общее количество отработанных часов. Табель подписывается табельщиком, начальником цеха (отдела) и передаются в бухгалтерию.

При повременной оплате труда которая применяется «ТОРГЛЕС» табель является основным документом для определения причитающейся каждому работнику заработной платы и распространяется на все категории работающих., т.е. не зависимо от используемой системы основой для начисления зарплаты служит табельный учет.

***Виды, формы и системы оплаты труда***

Различают основную и дополнительную оплату труда. К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за не проработанное время предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков. Перерывов в работе кормящих.

матерей , льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей , выходного пособия при увольнении и др.

Труд работников организации оплачивается по утвержденным в организации ставкам (окладам) и сдельным расценкам, а тех, кто принимает по трудовому соглашению, на условиях, предусмотренных этим трудовым соглашением.

Нормы выработки и расценки на работы организация устанавливает сама, при необходимости они пересматриваются с учетом конкретных условий хозяйствования и подлежат утверждению в порядке, установленном коллективным договором

За достижение высоких производственных показателей, разработку и внедрение рационализаторских предположений, экономию средств, безупречную работу, непрерывный стаж и другие заслуги перед организацией используются различные виды материального поощрения (премии, вознаграждения и др.)

Организации сами определяют формы и системы оплаты труда всех лиц, работающих в них. Заработки каждого члена трудового коллектива обуславливаются его трудовым вкладом и размером той части полученного дохода, которая направляется на оплату труда.

Формы оплаты труда отличаются большим разнообразием. Широко применяются повышенная (простая повременная, повременно - премиальная), сдельная (индивидуальная, коллективная ), аккордная оплата труда. Отдельные организации используют оплату труда по конечному результату (в процентах от полученного дохода или прибыли).

При повременной оплате труда которая применяется ООО «ТОРГЛЕС» основной заработок работника начисляется за фактически отработанное время, то есть (далее т.е.) основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Величина заработной платы каждого работника анализируемой фирмы, зависит от размера выручки от продаж, т.к. на ООО «ТОРГЛЕС» отсутствует штатное расписание, и соответственно оклад работника нигде не фиксируется. Поэтому каждый месят на каждого сотрудника составляется приказ, с утвержденным ген. директором размером заработной платы.

Организации могут применять почасовую и поденную форму оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

При повременной – премиальной форме оплаты труда работники дополнительно получают премию, которая, как правило, устанавливается в процентах к оплате труда,

Начисленной за фактически отработанное время. Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц или более длительный период (квартал).

При сдельной оплате труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы. Сдельная форма оплаты труда имеет несколько разновидностей: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, косвенная, сдельно-премиальная. При прямой сдельной форме заработок начисляется за выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам для любого количества изготавливаемой продукции.

При сдельно-прогрессивной форме расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы.

Косвенная форма, как правило, применяется к рабочим, выполняющим вспомогательные работы, обеспечивающие основные работы.

При сдельной форме оплаты труда работникам дополнительно начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования: качество работы, срочность, отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов и др. Размер премии обычно устанавливается в процентах к сдельному заработку. Возможны другие подходы к премированию. Сдельная оплата может быть индивидуальной и коллективной (бригадной).

При бригадной сдельной форме оплаты труда заработок всей бригады определяется путем умножения расценки за единицу работы на фактически выполненный объем работ. Заработок бригады следует распределять между ее членами в соответствии с количеством и качеством труда. Здесь возможны различные подходы. Наиболее простой состоит в распределении заработка между членами бригады пропорционально отработанному времени.

Заработок между членами бригады может быть распределен и другими методами (например, при помощи коэффициента распределения приработка, коэффициента трудового участия, принятыми в организации).

В большей части крупных и средних организаций используется тарифная система оплаты труда, что предполагает зависимость размера оплаты труда от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда. Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная ставка – размер вознаграждения за работу определенной сложности, выполненной в единицу времени (час, день, месяц).

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации, отношение к труду; в-третьих, дает возможность учитывать

факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др. и выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни).

Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Некоторые надбавки и доплаты предусмотрены действующим законодательством и не могут быть ниже установленных размеров, другие определяются локальными нормативными актами. Их размеры и условия назначения фиксируются по общему правилу коллективных договорах.

***Учет оплаты труда, удержания из оплаты труда***

В процессе производственно-хозяйственной (эксплутационной) деятельности у организации возникают взаимоотношения с членами трудового коллектива и лицами, работающими на основе трудовых соглашений и договоров гражданско-правового характера (подряда, поручения, перевозки и др.), совместителями, по оплате труда за выполненные работы и оказанные услуги. Для учета расчетов, связанных с этими взаимоотношениями, предусмотрен пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В отдельные отчетные периоды на счете 70 может быть развернутое сальдо по дебету и кредиту. Дебетовый остаток по этому счету при составлении баланса показывается в его активе, а кредитовый - в пассиве. Отражать в балансе свернутое сальдо по счету 70 не допускается.

Счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

Счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

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

оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 "Резервы предстоящих расходов";

начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению";

начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)".

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (субсчет "Расчеты по депонированным суммам").

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

***Счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"***

***корреспондирует со счетами:***

по дебету по кредиту

50 Касса 08 Вложения во внеоборотные

51 Расчетные счета активы

52 Валютные счета 20 Основное производство

55 Специальные счета в 23 Вспомогательные

банках производства

68 Расчеты по налогам и сборам 25 Общепроизводственные

69 Расчеты по социальному расходы

страхованию и обеспечению 26 Общехозяйственные

71 Расчеты с подотчетными расходы

лицами 28 Брак в производстве

73 Расчеты с персоналом по 29 Обслуживающие

прочим операциям производства и хозяйства

76 Расчеты с разными 44 Расходы на продажу

дебиторами и кредиторами 69 Расчеты по социальному

79 Внутрихозяйственные страхованию и обеспечению

расчеты 76 Расчеты с разными

94 Недостачи и потери от дебиторами и кредиторами

порчи ценностей 79 Внутрихозяйственные

расчеты

84 Нераспределенная прибыль

(непокрытый убыток)

91 Прочие доходы и расходы

96 Резервы предстоящих

расходов

97 Расходы будущих периодов

99 Прибыли и убытки

*Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по заработной плате*

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется по следующим основным направлениям:

- по каждому ра6отникунезависимо от времени его работы на предприятии;

**-** по видам начислений;

- по источникам выплат;

- по структурным подразделениям;

- по видам выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ.

На рабочем месте расчетчика основным направлением аналитического учета является организация учета начислении по каждому конкретному работнику.

В настоящее время на предприятиях и в организациях используются три варианта организации такого аналитического учета: по расчетно-платежным ведомостям, раздельно по расчетным и платежным ведомостям

( см. приложение ) и по составленным машинным способом листкам "расчет заработной платы" (начислено, удержано и к выдаче) на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы.

Первые два варианта используются в условиях ручной обработки документации, а последний - в условиях автоматизации учета.

В ООО «ТОРГЛЕС» используется последний вариант расчета.

В соответствии с действующим Кодексом заработная плата может выдаваться работающим один или два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре.

Если заработная плата выдается два раза в месяц, то за его первую половину либо выдается аванс, либо делается полный расчет. Чаще выдается аванс. Размеры аванса и сроки его выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Аванс устанавливается в процентном отношении к окладу или средней заработной плате за предыдущий период. Сумма аванса не должна быть больше фактически заработанной за соответствующий период. Обычно аванс устанавливается на уровне 40% oт месячного заработка, учитывая*,* что удержания составляют примерно 10 процентов от начисленной суммы.

В настоящее время чаще всего применяется порядок, при котором заработная плата начисляется и выдается один раз в месяц.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость (расчетный Лист - та же расчетная ведомость только на одного человека) (см. приложение 12). Основанием для составления расчетной ведомости служат следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени;

- накопительные карточки заработной платы. Такая карточка используется для исчисления заработной платы рабочих-сдельщиков. Она заводится на каждого работника на месяц. В нее из нарядов, маршрутных листов или других документов переносится заработок за тот или иной период, например, за день;

- справки-расчеты на отдельные вилы доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;

- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

В платежной ведомости содержатся только показатели, связанные с выдачей заработной платы на руки:

табельный номер, Ф.И.0., сумма к выдаче, расписка в получении.

Работники получают заработную плату либо в кассе предприятия, либо в отделении банка, в котором открыт их личный счет.

Для выплаты заработной платы из кассы установлены жесткие сроки - три дня с момента получения наличных денежных средств в учреждении банка. В эти дни разрешается хранить наличность в кассе сверх установленного лимита.

На ООО «ТОРГЛЕС» заработная плата выдается только через кассу. При децентрализации выплаты заработной платы кассир ведет специальную книгу регистрации платежных ведомостей и сумм, выданных наличными. Кассир построчно проверяет платежные ведомости, суммирует выданную заработную плату.

Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платежной ведомости против Ф.И.0. работника специальным штампом иди от руки делается отметка '"депонировано", а не выданные суммы называются депонентскими.

На лицевой стороне платежной ведомости кассир делает запись о ее закрытии. При этом указываютсясуммы выданной наличными и депонированной заработной платы.

На депонентские суммы составляется реестр не выданной заработной платы.

Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной заработной платы передаются кассиром бухгалтеру. После их проверки бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его кассиру для составления отчета.

Вся не выданная в указанные сроки заработная плата подлежит возврату на расчетный счет предприятия.При этом в объявлении на взнос наличными указывается, что это депонированные суммы. Эти суммы банк не может направлятьна погашение задолженности предприятия или на прочие выплаты и обязан выдать их по первому требованию предприятия.

В бухгалтерии предприятия учет депонентских сумм ведется в Книге учета депонированных сумм. Книга открывается на год. Учет ведется в разрезе производственных подразделений (отделов). Сумма задолженности по не выданной заработной плате числится в учете и течение трех лет. По истечении этого срока сумма списывается в состав балансовой прибыли, как прибыль от внереализационных операций. Возможно, организовать учет депонированной заработной платы и, на основании реестров не выданной заработной платы, в которых предусмотрены для этого соответствующие графы.

Выплата депонентских сумм оформляется либо расходным ордером, либо выполняющей его функции отрезной частью листка книги учета депонированных сумм. Выплата отпускных и расчета при увольнении оформляется либо расходным ордером, либо платежной ведомостью.

Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда ведется на сч. 70 "Расчеты по оплате труда". Счет преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов. На этом счете отражается состояние расчетов с работниками как состоящими, так и не состоящими в списочном составе предприятия по всем видам выплат.

Начисление заработной платы и других видов выплат отражается по кредиту счета 70 (см. приложение 13).

В зависимости от производственных функций работников начисление ихтарифной заработной платы может отражаться в корреспонденции *с* дебетом счетов 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательное производство", 25 "Общепроизводственные расходы'', 26 "Общехозяйственные расходы", 97 "Расходы будущих периодов', 28 "Брак в производстве".

Аналогичными записями отражаются различные виды доплат за отступление от нормальных условий, связанных с выполнением этих работ (ночные, сверхурочные и т.п.), и премии рабочим, включаемые в состав производственных затрат.

Выплаты работникам,которые в соответствии с действующими нормативными актами невключаются в состав затрат (издержек), например, материальная помощь,единовременные премии**,** ценные подарки и т.п., относятся за счет чистой прибыли.При этом сч. 70 по своему кредиту корреспондирует с дебетом сч.

Если на предприятии формируется резерв на оплату отпусков рабочих, то начисление сумм отпускных для этой категории работающих отражается в корреспонденции с дебетом сч. 96 "Резервы предстоящих расходов и платежей".

Начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам и выплат, которые гарантированы обязательным социальным страхованием граждан, отражается в корреспонденции с дебетом сч. 69 "Расчеты па социальному страхованию и обеспечению" по соответствующим субсчетам.

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы отражаются в регистрах, предназначенных для учета производственных затрат (издержек обращения

По дебету счета 70 отражаются удержания, вычеты и выплата заработной платы. Суммы заработной платы, пенсий, пособий, материальной помощи и т.д., выплаченные наличными, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 50 "Касса". Если вместо выдачи наличными заработная плата перечисляется со счета предприятия на счет работника, то сч. 70 корреспондирует с кредитом сч. 51 "Расчетный счет".

Суммы удержанного налога на доходы физических лиц отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 68 "Расчеты по налогам и сборам", а суммы отчислений, отражаются в корреспонденции с дебетом счета 69" .

Суммы удержаний по исполнительным листам отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 76 "Расчеты с разными дебиторами к кредиторами" по субсчету -Расчеты по притензиям. В корреспонденции с кредитом того же сч. 76 по субсчету "Депонированная заработай плата" отражается в учете депонирование заработной платы.

Суммы, удержанные из заработной платы работников в возмещение потерь от брака продукции, отражаются в корреспонденции *с* дебетом сч. 28 "Брак в производстве.

Суммы удержаний в счет погашения подотчетных сумм, не возвращенных в установленные нормативными актами сроки, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 71 "Расчеты с подотчетными лицами".

Суммы удержаний за товары, проданные в кредит, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям". В корреспонденции с кредитом того же счета, но по субсчету 1 "Расчеты по предоставленным займам" отражаются суммы удержаний из заработной платы в счет погашения ссуд на индивидуальное строительство, ссуд на строительство садовых домиков, ссуд молодым семьям, а также задолженности за форменную одежду. В корреспонденции с кредитом сч. 76 по субсчету 2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" отражаются суммы, удержанные из заработной платы работников в счет погашения задолженности за причиненный предприятию ущерб.

Основные бухгалтерские проводки по учету начисления оплаты труда и удержаний из заработной платы и других оплат приведены в приложениях .

# 3.1.2. Расходы на оплату труда

В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами [21, стр. 88].

К расходам на оплату труда в целях настоящей главы относятся, в частности:

1) суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда;

2) начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

3) начисления 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 Российской Федерации;

4) стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации коммунальных услуг, питания и продуктов, предоставляемого работникам налогоплательщика в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком бесплатного жилья (суммы денежной компенсации за непредоставление бесплатного жилья, коммунальных и иных подобных услуг);

5) стоимость выдаваемых работникам бесплатно в соответствии с законодательством Российской Федерации предметов (включая форменную одежду, обмундирование), остающихся в личном постоянном пользовании (сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам);

6) сумма начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и (или) общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде;

7) расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством Российской Федерации, расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;

8) денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

9) начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика;

10) единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

11) надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации;

12) надбавки, предусмотренные законодательством Российской Федерации за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

13) расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации на время учебных отпусков, предоставляемых работникам налогоплательщика;

14) расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

15) расходы на доплату до фактического заработка в случае временной утраты трудоспособности, установленную законодательством Российской Федерации;

16) суммы платежей (взносов) работодателей по договорам обязательного страхования, а также суммы платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного страхования (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами), имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, на ведение соответствующих видов деятельности в Российской Федерации [15, стр. 36].

В случаях добровольного страхования (негосударственного пенсионного обеспечения) указанные суммы относятся к расходам на оплату труда по договорам:

долгосрочного страхования жизни, если такие договоры заключаются на срок не менее пяти лет и в течение этих пяти лет не предусматривают страховых выплат, в том числе в виде рент и (или) аннуитетов (за исключением страховой выплаты, предусмотренной в случае наступления смерти застрахованного лица), в пользу застрахованного лица;

пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения. При этом договоры пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения должны предусматривать выплату пенсий (пожизненно) только при достижении застрахованным лицом пенсионных оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дающих право на установление государственной пенсии;

добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников;

добровольного личного страхования, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного лица или утраты застрахованным лицом трудоспособности в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Совокупная сумма платежей (взносов) работодателей, выплачиваемая по договорам долгосрочного страхования жизни работников, пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения работников, учитывается в целях налогообложения в размере, не превышающем 12 процентов от суммы расходов на оплату труда.

В случае изменения существенных условий договора и (или) сокращения срока действия договора долгосрочного страхования жизни, договора пенсионного страхования и (или) договора негосударственного пенсионного обеспечения или их расторжения взносы работодателя по таким договорам, ранее включенные в состав расходов, признаются подлежащими налогообложению с момента изменения существенных условий указанных договоров и (или) сокращения сроков действия этих договоров или их расторжения (за исключением случаев досрочного расторжения договора в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, то есть чрезвычайными и непредотвратимыми обстоятельствами).

Взносы по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, включаются в состав расходов в размере, не превышающем 3 процентов от суммы расходов на оплату труда.

Взносы по договорам добровольного личного страхования, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного работника или утраты застрахованным работником трудоспособности в связи с исполнением им трудовых обязанностей, включаются в состав расходов в размере, не превышающем десяти тысяч рублей в год на одного застрахованного работника.

При расчете предельных размеров платежей (взносов), исчисляемых в соответствии с настоящим подпунктом, в расходы на оплату труда не включаются суммы платежей (взносов), предусмотренные настоящим подпунктом;

17) суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными договорами, за дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

18) суммы, начисленные за выполненную работу физическим лицам, привлеченным для работы у налогоплательщика согласно специальным договорам на предоставление рабочей силы с государственными организациями;

19) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, начисления по основному месту работы рабочим, руководителям или специалистам налогоплательщика во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации или переподготовки кадров;

20) расходы на оплату труда работников-доноров за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые после каждого дня сдачи крови;

21) расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате организации-налогоплательщика, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда), за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями;

Федеральным законом *от 25 июля 2002 г. N 116-ФЗ в пункт 22 части второй статьи 255 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 января 2003 г.*

22) предусмотренные законодательством Российской Федерации начисления военнослужащим, проходящим военную службу на государственных унитарных предприятиях и в строительных организациях федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, и лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, предусмотренные федеральными законами, законами о статусе военнослужащих и об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы;

23) доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

24) расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и (или) в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет, осуществляемые в соответствии со статьей 324.1 настоящего Кодекса;

25) другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

Федеральным законом *от 29 мая 2002 г. N 57-ФЗ в статью 256 настоящего Кодекса внесены изменения,* вступающие в силу *по истечении одного месяца со дня* официального опубликования *названного Федерального закона, и распространяющиеся на отношения, возникшие с 1 января 2002 года.*

3.2. Порядок расчета и учет удержаний из заработной платы

Данный порядок рассмотрим под углом зрения новшеств, внесенных в прежнее законодательство о налоге на доходы физических лиц (НДФЛ) Налоговым кодексом Российской Федерации (НК РФ).

Сумма начисленной заработной платы не выдается на руки работнику целиком. Предварительно из нее производятся различные вычеты и удержания. В соответствии с действующим законодательством посредником в расчетах между государственными органами, юридическими и физическими лицами с одной стороны и своими работниками – с другой стороны обязано выступать предприятие. В связи с этим бухгалтерия предприятия производит расчет и перечисление по назначению всех удержаний и вычетов. Действующие удержания и вычеты можно подразделить на две группы: обязательные, действующие для всех или для подавляющего большинства работников, и индивидуальные, то есть применяемые для отдельных работников и в отдельные периоды.

К обязательным удержаниям относится налог на доходы физических лиц [4, стр.187].

К индивидуальным – погашение задолженности по ранее выданным авансам, возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов, возмещение материального ущерба, причиненного предприятию работником, суммы по исполнительным листам, удержания за брак, взыскание штрафов, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.

Главой 23 предусмотрены довольно многочисленные налоговые льготы, установленные как для отдельных категорий налогоплательщиков, так и для тех или иных видов доходов, получаемых физическими лицами. Кроме того, к налоговым льготам можно отнести разнообразные виды налоговых вычетов, уменьшающих налоговую базу и предоставляемых налогоплательщикам в порядке, указанном в главе 23. Органам законодательной (представительной) власти субъектов Российской Федерации не предоставлено право устанавливать дополнительные налоговые льготы по налогу на доходы физических лиц.

Вместе с тем с учетом положений ст.233 НК РФ в соответствующих случаях сохраняется возможность использования налоговых льгот, ранее установленных законодательными актами субъектов Российской Федерации по подоходному налогу с физических лиц, в части сумм налога на доходы, зачисляемых в их бюджеты. Данное положение применяется в течение того срока, на который эти налоговые льготы были предоставлены. Прекращение действия таких льгот ограничено периодом времени, на который эти льготы были предоставлены, либо, если такой период не был определен, указанные налоговые льготы прекращают свое действие решением законодательных (представительных) органов Российской Федерации [7, стр. 205].

Рассмотрим подробнее отдельные виды налоговых льгот и особенности их применения налогоплательщиками – физическими лицами.

***Освобождение от уплаты налога***

***отдельных категорий налогоплательщиков***

В главе 23 не содержится прямой нормы, предусматривающей освобождение от уплаты налога каких-либо категорий налогоплательщиков из числа российских граждан.

В связи с этим военнослужащие, сотрудники органов внутренних дел, таможенных органов и органов налоговой полиции, судьи и прокурорские работники, получавшие в 2001 г. во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 25.01.01 г. N 55 «О порядке выплаты ежемесячной денежной компенсации, предусмотренной статьей 133 Федерального закона «О федеральном бюджете на 2001 год» компенсационные выплаты, размер которых соответствовал уплаченному налогу на доходы физических лиц, по формальному признаку признаются плательщиками налога. Поэтому независимо от получения компенсационных выплат в сумме уплаченного налога у таких налогоплательщиков сохраняется право на дополнительные льготы – социальные и имущественные налоговые вычеты, установленные ст.219 и п.п. 2 п.1 ст.220 НК РФ. Данный подход к порядку предоставления налоговых вычетов упомянутым категориям налогоплательщиков соответствует позиции МНС России, доведенной до налоговых органов письмом от 4.02.02 г. N СА-6-04/124 «О социальных налоговых вычетах».

Статьей 215 НК РФ установлены налоговые льготы для отдельных категорий иностранных граждан, не являющихся гражданами Российской Федерации, предусматривающие освобождение от уплаты налога доходов, полученных от представительства иностранного государства в Российской Федерации:

от нахождения на дипломатической и консульской службе;

за выполненные работы в качестве административно-технического персонала представительства;

от осуществления службы в качестве обслуживающего персонала представительства [12, стр.3].

Этой же статьей НК РФ предусмотрено освобождение от уплаты налога на доходы физических лиц сотрудников международных организаций в соответствии с уставами этих организаций. Перечень иностранных государств и международных организаций, в отношении граждан и сотрудников которых согласно ст.215 НК РФ действует освобождение от уплаты налога, утвержден совместным приказом МИД России и МНС России от 13.11.2000 г. N 13748/БГ-3-06/387 «Об освобождении от налогообложения доходов отдельных категорий иностранных граждан».

***Доходы, не подлежащие налогообложению***

Статьей 217 НК РФ определен перечень доходов физических лиц, не подлежащих налогообложению, состоящий из 32 пунктов. Положения этой статьи распространяются на соответствующие виды доходов, полученных налогоплательщиками независимо от их признания (непризнания) налоговыми резидентами Российской Федерации, если иное не следует из международных договоров Российской Федерации, содержащих положения, касающиеся налогообложения каких-либо из указанных в ст.217 НК РФ доходов.

Доходы, полностью освобождаемые от уплаты налога, например государственные пособия, государственные пенсии, различные компенсационные выплаты, алименты, стипендии, доходы от продажи продукции личных подсобных хозяйств, процентные доходы по государственным и муниципальным ценным бумагам и ряд других доходов, не указываются при заполнении налоговой отчетности, предусмотренной главой 23. При этом хозяйственные операции организаций по выплате (передаче в натуральной форме) доходов физическим лицам, полностью освобождаемых от уплаты налога, отражаются в соответствующих регистрах бухгалтерского учета. В налоговых карточках ф. N 1-НДФЛ, справках о доходах физического лица ф. N 2-НДФЛ, налоговых декларациях ф. N 3-НДФЛ и 4-НДФЛ эти доходы физических лиц не указываются независимо от их размера.

В случае, если ст.217 НК РФ предусмотрено частичное освобождение дохода от уплаты налога, источник выплаты дохода, признаваемый налоговым агентом в соответствии с п.1 ст.226 НК РФ (российская организация, постоянное представительство иностранной организации, индивидуальный предприниматель, коллегии адвокатов и их учреждения), обязан вести налоговый учет всей выплаченной суммы дохода с указанием не подлежащего налогообложению налогового вычета. Операции по выплате (передаче) этих доходов отражаются в бухгалтерской и налоговой отчетности.

Так, не подлежат налогообложению доходы физических лиц, указанные в п.28 ст.217 НК РФ, не превышающие 2000 руб. за налоговый период по каждому из пяти оснований (подарки, призы, материальная помощь, оплата лекарственных средств), если соблюдены условия получения такого вычета. Не облагаются соответствующие суммы материальной помощи, если такая помощь оказана работодателем своим работникам или бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту. Если материальная помощь оказана за счет средств организации иным физическим лицам, не состоящим с этой организацией в трудовых отношениях, то вся сумма помощи независимо от ее размера облагается налогом на доходы физических лиц. Вся сумма названной материальной помощи как в случае ее налогообложения, так и в случае освобождения от уплаты налога отражается в налоговых карточках ф. N 1-НДФЛ и в справках о доходах ф. N 2-НДФЛ.

Следует отметить, что в НК РФ не предусмотрено представление налогоплательщиком заявления для освобождения от уплаты налога с доходов, поименованных в ст.217 НК РФ. В случае, если источником выплаты дохода – налоговым агентом по каким-либо причинам будет удержан налог с доходов, освобождаемых от налогообложения, возврат суммы излишне удержанного налога из дохода налогоплательщика согласно п.1 ст.231 НК РФ производится таким налоговым агентом на основании соответствующего заявления налогоплательщика. В соответствии с п.8 ст.78 НК РФ заявление на возврат излишне уплаченного налога может быть подано физическим лицом в течение трех лет со дня уплаты указанной суммы [33, стр. 15].

В случае, если основания или условия для предоставления освобождения от уплаты налога на доходы, поименованные в ст.217 НК РФ, не соблюдаются, источником выплаты дохода производятся определение налоговой базы, исчисление и удержание налога на доход, выплачиваемый налогоплательщику в денежной форме.

Если доход налогоплательщику выплачивается в натуральной форме и отсутствует возможность для удержания исчисленной суммы налога из денежных средств налогоплательщика, то источник выплаты дохода в соответствии с п.5 ст.226 НК РФ в месячный срок с момента возникновения соответствующих обстоятельств представляет в налоговый орган по месту своего учета письменное сообщение о невозможности удержать налог и сумме задолженности по налогу. Сообщение представляется по форме N 2-НДФЛ «Справка о доходах физического лица».

Например, согласно п.10 ст.217 НК РФ не подлежат налогообложению суммы, уплаченные работодателем за лечение и медицинское обслуживание своих работников, их супругов, их родителей и их детей (в возрасте до 18 лет) при условии наличия у медицинских учреждений соответствующих лицензий на оказание медицинских услуг и наличия документов, подтверждающих фактические расходы на указанные цели. При этом оплата расходов должна быть произведена за счет средств, оставшихся в распоряжении организации после уплаты налога на прибыль, т.е. такие расходы в целях применения главы 25 не относятся к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организаций.

Если хотя бы одно из указанных условий не соблюдено, то организация обязана включить в налоговую базу для исчисления налога на доходы физических лиц всю сумму, уплаченную за лечение (медицинское обслуживание) физического лица.

Помимо ст.217 НК РФ доходы физических лиц, не подлежащие налогообложению, определены ст.213 НК РФ, предусматривающей особенности определения налоговой базы по договорам страхования и негосударственного пенсионного обеспечения. До внесения в законодательном порядке соответствующих изменений в действующую норму, установленную п.1 ст.213 НК РФ, в части освобождения от уплаты налога сумм страховых выплат по договорам добровольного долгосрочного страхования жизни, заключаемым на срок не менее пяти лет, сохраняется возможность ежемесячного получения физическими лицами страховых выплат в виде ренты (аннуитета), освобождаемых от налогообложения независимо от суммы таких выплат. Возможность заключения соответствующих договоров, как правило, обеспечивается за счет заемных средств, предоставляемых своим работникам организациями-работодателями.

***Предоставление налоговых вычетов***

Возможность не уплачивать налог на доходы физических лиц или уплачивать его в меньшем размере может быть реализована налогоплательщиком путем получения налоговых вычетов, установленных ст.218-221 НК РФ. Согласно п.3 ст.210 НК РФ названные вычеты распространяются на доходы физических лиц, облагаемые налогом по ставке 13%. На доходы, налог с которых уплачивается по другим ставкам, установленным ст.224 НК РФ, налоговые вычеты не распространяются. В соответствии с п.3 ст.224 НК РФ исчисление налога на любые доходы, получаемые физическими лицами, не признаваемыми налоговыми резидентами Российской Федерации, производится по ставке 30%. Поэтому указанные физические лица, получающие доходы от источников в Российской Федерации, в том числе от продажи имущества, находившегося в их собственности, включая ценные бумаги, не вправе воспользоваться какими-либо из налоговых вычетов, указанных в ст.218-221 НК РФ, в том числе предоставляемых в порядке, предусмотренном ст.214.1 НК РФ.

Все виды налоговых вычетов, установленных главой 23, предоставляются только на основании соответствующего письменного заявления налогоплательщика, представляемого либо источнику получения дохода, либо налоговому органу при подаче налоговой декларации. При этом некоторые виды вычетов, например стандартные, установленные ст.218 НК РФ, могут быть предоставлены как источником получения дохода – одним из работодателей, так и при подаче налоговой декларации в налоговый орган по месту учета налогоплательщика. Другие виды вычетов, например социальные, указанные в ст.219 НК РФ либо предусмотренные п.п.2 п.1 ст.220 НК РФ, имущественный налоговый вычет, связанный с расходами на приобретение или строительство жилого дома (квартиры), предоставляются только по окончании налогового периода на основании налоговой декларации налогоплательщика [15, стр. 12].

У налогоплательщика, не представившего заявление на получение налоговых вычетов у источника выплаты дохода в течение отчетного налогового периода либо в сроки, установленные для подачи налоговой декларации по итогам истекшего налогового периода, сохраняется возможность получения налоговых вычетов. Для этого в зависимости от порядка предоставления вычета налогоплательщик вправе в течение трех лет после окончания соответствующего налогового периода подать заявление на получение вычета и заявление на возврат сумм излишне уплаченного налога источнику выплаты дохода или налоговому органу. Одновременно должны быть представлены документы, подтверждающие право на получение соответствующих налоговых вычетов. Если заявление на получение вычетов подано в налоговом органе, то в обязательном порядке должна быть представлена налоговая декларация с приложением справок о доходах, облагаемых по ставке 13%.

Здесь следует иметь в виду, что штрафные санкции за несвоевременное представление налоговой декларации, установленные ст.119 НК РФ, могут быть предъявлены налогоплательщику только в том случае, если у него имелась обязанность подать налоговую декларацию в связи с получением доходов, поименованных в ст.227 и 228 НК РФ. Если доходы, подлежащие налогообложению в соответствии с названными статьями, не были получены налогоплательщиком, то меры налоговой ответственности к физическому лицу, заявляющему налоговые вычеты, не применяются.

Остановимся на некоторых положениях, характеризующих особенности получения каждого вида налоговых вычетов.

***Стандартные налоговые вычеты***

Установлено два вида стандартных вычетов – на работника и на каждого его ребенка.

Вычет на работника в размере 3000 руб. или 500 руб. предоставляется за каждый месяц налогового периода независимо от величины дохода, облагаемого налогом по ставке 13%, полученного как по месту подачи заявления на предоставление вычета, так и с учетом аналогичных доходов по предыдущему месту работы, полученных за этот же налоговый период. Категории налогоплательщиков, имеющих право на вычет в сумме 3000 руб., поименованы в п.п.1 п.1 ст.218 НК РФ. Подпунктом 2 п.1 ст.218 НК РФ определены категории налогоплательщиков, имеющих право на вычет в размере 500 руб. Право на получение вычета в указанном размере должно подтверждаться соответствующими документами, копии которых остаются в организации, предоставляющей налоговые вычеты.

Вычет в размере 400 руб., установленный п.п.3 п.1 ст.218 НК РФ, предоставляется за полное количество месяцев, в течение которых доход, учитываемый работодателем для целей предоставления стандартных вычетов, не превысил 20 000 руб. с начала налогового периода.

Стандартные вычеты на детей налогоплательщика, в том числе на детей супруга налогоплательщика от предыдущего брака, проживающих в семье налогоплательщика, предоставляются ежемесячно в размере 300 руб. на каждого ребенка в возрасте до 18 лет либо на каждого ребенка – учащегося дневной формы обучения, включая курсантов, до достижения 24-летнего возраста. Ограничения по размеру дохода налогоплательщика для целей получения налоговых вычетов на детей (учащихся) такие же, как для предоставления стандартного вычета в размере 400 руб.

Если налогоплательщик в соответствии с положениями п.п.4 п.1 ст.218 НК РФ признается одиноким родителем, то вычет на каждого его ребенка (учащегося дневной формы обучения) предоставляется в размере 600 руб. за соответствующее количество месяцев налогового периода.

2. Налогоплательщики, получающие в течение налогового периода доходы только во исполнение договоров гражданско-правового характера, а также индивидуальные предприниматели, являющиеся плательщиками налога на доходы физических лиц, вправе подать заявление на получение стандартных налоговых вычетов на основании налоговой декларации по окончании налогового периода.

3. В случае наличия у налогоплательщика более чем одного источника дохода, облагаемого налогом по ставке 13%, при подаче таким налогоплательщиком налоговой декларации производится перерасчет сумм стандартных налоговых вычетов, предоставленных одним из источников получения дохода, с учетом доходов, облагаемых по названной ставке, полученных от других источников.

4. Заявление на получение стандартных налоговых вычетов подается налогоплательщиком при поступлении на работу, в дальнейшем его обновление производится по мере необходимости в связи с изменением оснований, необходимых для получения налоговых вычетов в соответствующих размерах, либо в связи с подачей заявления налогоплательщиком на получение стандартных налоговых вычетов у другого работодателя [1, стр. 10].

**Пример.** Организация ООО «ЛЕСТОРГ» начислила за год своему работнику заработную плату в размере 60 000 руб. (5000 руб. в месяц). Методология подсчета налогооблагаемой базы осталась прежней – по нарастающей с начала года. В бухгалтерию организации работник представил документы, подтверждающие его право на стандартный налоговый вычет на содержание двух детей в возрасте до 18 лет. Самому работнику предоставляется вычет в размере 400 руб. до месяца, в котором доход, начисленный нарастающим итогом с начала 2002 г., превысил 20 000 руб. Доход работника превысит эту величину в мае 2002г., когда составит 25 000 руб. (5000 руб. х 5 мес.). Соответственно вычет в размере 400 руб. должен производиться из заработной платы работника за январь-апрель 2002 г. За те же месяцы из дохода работника производится вычет в размере 600 руб. (300 руб. х 2 чел.) на содержание детей.

Таким образом, общая сумма стандартных налоговых вычетов в 2002 г. составит:

(400 руб. + 600 руб.) х 4 мес. = 4000 руб.

Сумма налога на доход в год составит [(60 000 – 4000 ) х 13%] = 7280 руб.

Работник имеет на своем иждивении 2 детей.

Таблица 16

Расчета удержаний

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды выплат | **Январь** | **Февраль** | **Март** | **Апрель** | **Май** |
| Заработная плата  Премия | 5000  - | 5000  - | 5000  - | 5000  - | 5000 |
| **И Т О Г О:** | **5000** | **5000** | **5000** | **5000** | **5000** |
| Подлежат исключению:  до 20 000 рублей один минимальный размер оплаты труда; расходы на содержание детей (300 руб. счел.). | 400  600 | 400  600 | 400  600 | 400  600 | -  - |
| **ИТОГО:** | **4000** | **4000** | **4000** | **4000** | **5000** |

Подлежит удержанию НДФЛ в сумме:

За январь 520 руб. (4000\*0,13);

За февраль 520 руб. (4000\*0,13);

За март 520руб. (4000\*0,13);

За апрель 520 руб. (4000\*0,13);

За май 650 руб. (5000\*0,13).

Как и ранее, такие категории налогоплательщиков, как "чернобыльцы", инвалиды, участники боевых действий, будут иметь более существенные льготы.

Если в течение налогового периода по какой-либо причине стандартные налоговые вычеты налогоплательщику не предоставлялись или были предоставлены в меньшем размере, чем это предусмотрено ст.218\*, то по окончании налогового периода и на основании заявления налогоплательщика и документов, подтверждающих право на такие вычеты, налоговым органом производится перерасчет налоговой базы.

***Социальные налоговые вычеты***

В ст.219 НК РФ предусмотрены три вида вычетов, уменьшающих налоговую базу, в сумме соответствующих расходов, произведенных в отчетном налоговом периоде на благотворительность, обучение и лечение налогоплательщика и членов его семьи, к которым относятся супруг (супруга), родители и дети налогоплательщика в возрасте до 24 лет (для расходов на обучение) либо в возрасте до 18 лет (для расходов на лечение и медицинское обслуживание). Вычеты предоставляются только на основании заявления налогоплательщика при подаче налоговой декларации, представляемой по окончании налогового периода в налоговый орган по месту жительства налогоплательщика.

Расходы на обучение:

предельный размер вычета по расходам на обучение налогоплательщика составляет 25 000 руб. независимо от формы обучения и по 25 000 руб. на каждого ребенка налогоплательщика - учащегося дневной формы обучения в общей сумме на обоих родителей;

расходы должны быть оплачены учебным заведениям, имеющим лицензии на оказание соответствующих образовательных услуг, либо иные документы, подтверждающие статус учебного заведения, расположенного как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами;

расходы на обучение на территории Российской Федерации подтверждаются Справкой об оплате обучения, выдаваемой по запросу налогоплательщика по форме, утвержденной приказом МНС России от 27.09.01 г. N БГ-3-04/370 "О реализации подпункта 2 пункта 1 статьи 219 Налогового кодекса Российской Федерации", с приложением первичных документов (договоров на обучение и платежных документов);

при перечислении (внесении в кассу) учебному заведению сумм за обучение налогоплательщика (ребенка налогоплательщика) необходимо указывать в платежном документе фамилию, имя и отчество налогоплательщика, предполагающего подать заявление на получение социального налогового вычета.

Расходы на медицинское обслуживание и приобретение лекарственных средств, назначенных лечащим врачом налогоплательщику и (или) членам его семьи, оплаченные налогоплательщиком:

предельный размер вычета по расходам на медицинское обслуживание и приобретение лекарственных средств составляет 25 000 руб., по расходам на дорогостоящие виды лечения вычет производится в сумме оплаченных расходов в пределах дохода налогоплательщика, облагаемого по ставке 13%;

виды медицинских услуг, дорогостоящих видов лечения и лекарственных средств, осуществление расходов на оплату которых за счет средств налогоплательщика предоставляет право на получение стандартного налогового вычета, предусмотрены постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.01 г. N 201, порядок реализации которого определен совместным приказом Минздрава России и МНС России от 25.07.01 г. N 289/БГ-3-04/256;

подтверждением расходов налогоплательщика являются справки об оплате медицинских услуг, выдаваемые медицинскими учреждениями по запросам налогоплательщиков на основании представленных документов о произведенной оплате соответствующих медицинских услуг или дорогостоящих видов лечения, форма которых утверждена указанным совместным приказом Минздрава России и МНС России, с приложением первичных платежных документов и документов, подтверждающих родственные отношения между налогоплательщиками и членами семьи, расходы по лечению которых оплачены налогоплательщиком;

для подтверждения расходов на приобретение лекарственных средств, включенных в перечень, утвержденный постановлением N 201, следует представить рецепты на эти средства, выписанные лечащим врачом на рецептурных бланках ф. N 107/у с проставлением штампа "Для налоговых органов Российской Федерации, ИНН налогоплательщика", с приложением кассовых и товарных чеков (товарные чеки необходимо прилагать в случае отсутствия наименования лекарственного средства на кассовых чеках);

медицинские услуги и лечение должны быть получены налогоплательщиком и (или) членами его семьи в медицинских учреждениях на территории Российской Федерации, имеющих лицензии на оказание соответствующих видов медицинских услуг, включая санаторно-курортные медицинские учреждения [32, стр. 28].

**Пример.** Работник ООО «ТОРГЛЕС» произвел затраты на платное обучение своего ребенка в образовательном учреждении на сумму 22 000 руб. Эта сумма в полном объеме будет вычтена при исчислении налога, и сумма налога уже составит 4420 руб. Однако если он затратит в новом году на эти же цели 30 000 руб., то сумма налога составит 4030 руб. [(60 000 - 25 000 - 4000) х 13%]. Таким образом, социальные затраты ограничиваются суммой в 25 000 руб., которые налогоплательщик вправе востребовать при вычетах.

Более того, вместо оплаты образовательных услуг гражданин вправе истратить эту же сумму (до 25 000 руб.) на лечение себя, своих детей или родителей. Предусмотрена возможность истратить ее на приобретение медикаментов для указанных выше целей. Правда, главным условием этого вычета должно быть четкое соблюдение утвержденного перечня лекарственных средств и медучреждений. Важно, что налоговые вычеты могут применяться лишь в пределах налогового периода. Иными словами, при превышении суммы вычетов над исчисленным доходом полученная разница не может быть перенесена на следующий налоговый период (ч.2 п.3 ст.210). Социальные и имущественные вычеты будут предоставляться гражданам только в налоговой службе по поданным ими заявлению и декларации. Переплаченный налог будет возвращен. Однако, если гражданин готов пожертвовать льготами, он вправе декларацию не заполнять при любых суммах дохода.

***Имущественные налоговые вычеты***

В п.1 ст.220 НК РФ установлено два вида имущественных налоговых вычетов:

1. Налоговые вычеты по суммам доходов, полученных от продажи имущества, находившегося в собственности налогоплательщика.

2. Налоговые вычеты по расходам, произведенным налогоплательщиком в связи со строительством или приобретением на территории Российской Федерации жилого дома или квартир.

Вычеты по суммам доходов, полученных от продажи имущества:

вычеты могут быть предоставлены налогоплательщику на основании заявления при подаче налоговой декларации по окончании налогового периода налоговым органом, за исключением доходов, полученных от продажи ценных бумаг во исполнение договоров на брокерское обслуживание, доверительного управления ценными бумагами, договоров комиссии и поручения на продажу ценных бумаг в интересах налогоплательщика - физического лица, налогообложение которого с учетом предоставления имущественного налогового вычета производится налоговым агентом (брокером, доверительным управляющим, комиссионером, поверенным или иным лицом, совершавшим операции купли-продажи ценных бумаг во исполнение договора, заключенного в пользу налогоплательщика);

налоговые вычеты предоставляются в зависимости от видов проданного имущества и периодов владения таким имуществом, определенных п.п.1 п.1 ст.220 НК РФ, за исключением доходов от продажи ценных бумаг, особенности налогообложения которых определены ст.214.1 НК РФ;

по желанию налогоплательщика имущественный налоговый вычет, предоставляемый в фиксированном размере (до 125,0 тыс. руб. или в размере не свыше 1,0 млн руб. в зависимости от вида имущества), может быть заменен на вычет в размере фактически произведенных и документально подтвержденных расходов налогоплательщика, связанных с получением дохода от реализации имущества;

имущественные налоговые вычеты по суммам доходов, полученных от продажи имущества, могут быть предоставлены налогоплательщику за каждый налоговый период, в течение которого были получены эти доходы;

налогоплательщик, получивший доход от продажи имущества, принадлежащего ему на праве собственности, обязан подать налоговую декларацию по окончании налогового периода независимо от размера полученного дохода в соответствии с п.п.2 п.1 ст.228 НК РФ.

Вычеты по расходам на новое строительство или приобретение жилого дома или квартиры на территории Российской Федерации, а также по суммам процентной платы за пользование ипотечным кредитом, полученным на эти цели в банках Российской Федерации:

вычет предоставляется независимо от получения налогоплательщиком вычета по расходам на строительство (приобретение) жилого дома или квартиры, или дачи, или садового домика на территории Российской Федерации;

предельный размер вычета ограничен 600,0 тыс. руб. по расходам на строительство (приобретение) без учета расходов на погашение процентов по ипотечным кредитам в целом на объект (жилой дом или квартиру) в течение всего периода пользования льготой независимо от количества застройщиков (покупателей);

количество лет (налоговых периодов) использования налогового вычета не ограничено, повторное предоставление вычета по другому объекту не допускается;

вычет предоставляется только после регистрации права собственности на жилой дом (квартиру). В случае продажи объекта (жилого дома или квартиры) до использования права на налоговый вычет по расходам на его приобретение (строительство) предоставление налогового вычета не производится;

вычет предоставляется на основании заявления налогоплательщика при подаче налоговой декларации в налоговый орган по месту постановки на налоговый учет (месту жительства) налогоплательщика с приложением документов, подтверждающих право собственности на жилой объект и расходы налогоплательщика по его приобретению (строительству);

не производится предоставление налогового вычета в случае совершения сделки купли-продажи жилого дома или квартиры между взаимозависимыми лицами, признаваемыми таковыми в судебном порядке на основании п.2 ст.20 НК РФ.

***Профессиональные налоговые вычеты***

Статьей 221 НК РФ предусмотрены профессиональные налоговые вычеты, предоставляемые:

налогоплательщикам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и являющимся плательщиками налога на доходы физических лиц по доходам, полученным от занятия такой деятельностью, а также частным нотариусам и другим лицам, занимающимся в установленном действующим законодательством порядке частной практикой;

налогоплательщикам, получающим доходы от выполнения работ или оказания услуг во исполнение договоров гражданско-правового характера;

налогоплательщикам, получающим авторские вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, а также вознаграждения за открытия, изобретения и промышленные образцы, на которые налогоплательщиками получены в установленном порядке документы, подтверждающие их авторские права (патенты и лицензии).

Профессиональные налоговые вычеты могут быть предоставлены индивидуальным предпринимателям и иным лицам, занимающимся в установленном законодательством порядке частной практикой, в размере фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, принимаемых к вычету при исчислении налога на прибыль организаций в соответствии с положениями главы 25, либо в размере 20% общей суммы доходов, полученных от осуществления профессиональной деятельности в течение налогового периода. Указанные налоговые вычеты предоставляются налоговым органом на основании заявления налогоплательщика при подаче налоговой декларации по месту его учета.

Вычеты по доходам, полученным от выполнения работ (оказания услуг) по договорам гражданско-правового характера, могут быть предоставлены как источником выплаты дохода, признаваемым налоговым агентом, так и на основании налоговой декларации, представляемой в налоговый орган по окончании налогового периода по месту учета (месту жительства) налогоплательщика. В любом случае налогоплательщик должен представить заявление и документы, подтверждающие фактически произведенные расходы, связанные с извлечением дохода по названным договорам.

Налогоплательщики, получающие доходы по авторским договорам, включая соглашения на использование открытий, изобретений и промышленных образцов, подают заявление на получение налоговых вычетов у источника выплаты дохода в размере фактически произведенных расходов либо по нормативам, установленным ст.221 НК РФ для таких видов доходов.

***Порядок исчисления и уплаты единого социального налога***

С 1 января 2002 г. введены существенные изменения и дополнения в порядок исчисления и уплаты единого социального налога (ЕСН). В первую очередь это связано с проводимой реформой пенсионной системы и вступлением в силу Федерального закона от 15.12.01 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", что не могло не отразиться на порядке исчисления и уплаты ЕСН, следствием чего явилось принятие Федерального закона от 31.12.01 г. N 198-ФЗ "О внесении дополнений и изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации и в некоторые законодательные акты о налогах и сборах".

С принятием указанных Законов налогоплательщики наряду с уплатой ЕСН обязаны производить уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, которые поступают в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФР) и направляются на финансирование страховой и накопительной частей трудовой пенсии. При этом доля ЕСН, ранее зачисляемая в ПФР, теперь поступает в федеральный бюджет и выделяется на финансирование базовой части трудовой пенсии. В связи с этим установлен новый порядок расчета налогоплательщиками сумм ЕСН.

***Плательщики ЕСН***

Введенные изменения коснулись плательщиков единого налога на вмененный доход и сельскохозяйственных товаропроизводителей. Так, с 1 января 2002 г. плательщики единого налога на вмененный доход (организации и индивидуальные предприниматели) уплачивают ЕСН в порядке, установленном главой 24 Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ), в редакции Закона N 198-ФЗ (далее - глава 24). Это связано с тем, что ст.2 Закона N 198-ФЗ в Федеральный закон от 31.07.98 г. N 148-ФЗ "О едином налоге на вмененный доход для определенных видов деятельности" внесены изменения, касающиеся исключения платежей в государственные социальные внебюджетные фонды (ЕСН) из состава единого налога на вмененный доход. Согласно ст.10 Закона N 198-ФЗ этот Закон вступил в силу с 1 января 2002 г., за исключением абзаца девятого п.11 ст.1, который вступил в силу с 1 января 2003 г.

Федеральным законом от 29.12.01 г. N 187-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и некоторые другие акты законодательства Российской Федерации о налогах и сборах" введена система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог). Этот налог устанавливается НК РФ и вводится в действие соответствующим законом субъекта Российской Федерации. До введения на территории субъекта Российской Федерации единого сельскохозяйственного налога организации, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели, являющиеся сельскохозяйственными товаропроизводителями, уплачивают единый социальный налог на общих основаниях.

На уплату единого сельскохозяйственного налога переводятся не все сельскохозяйственные товаропроизводители, а только удовлетворяющие критерию, установленному Законом N 187-ФЗ. Согласно этому критерию организации, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели, являющиеся в соответствии с главой 26.1 "Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог)" данного Закона сельскохозяйственными товаропроизводителями, переводятся на уплату единого сельскохозяйственного налога при условии, что за предшествующий календарный год доля выручки от реализации сельскохозяйственной продукции, произведенной ими на сельскохозяйственных угодьях (объектах налогообложения в соответствии со ст.346.3 НК РФ), в том числе от реализации продуктов ее переработки, в общей выручке этих организаций, крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей от реализации товаров (работ, услуг) составила не менее 70%.

Перевод организаций, крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей на уплату единого сельскохозяйственного налога производится независимо от численности работников.

Следует иметь в виду, что организации, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели, переведенные на уплату единого сельскохозяйственного налога, после введения в действие закона субъекта Российской Федерации о едином сельскохозяйственном налоге не будут являться налогоплательщиками ЕСН. При этом они продолжают уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации о пенсионном обеспечении в общеустановленном порядке.

***Объект налогообложения и налоговая база***

В главе 24 НК РФ введено понятие лиц, производящих выплаты физическим лицам, вместо ранее используемого термина "работодатель-работник". Очевидно, это связано с приведением в соответствие положений главы 24 и ст.11 части первой НК РФ.

Одним из наиболее существенных изменений, внесенных в главу 24, является исключение из объекта налогообложения выплат в виде материальной помощи и иных безвозмездных выплат в пользу физических лиц, не связанных с налогоплательщиком трудовым, гражданско-правовым либо авторским договором. Из объекта налогообложения ЕСН исключены вознаграждения по лицензионным договорам. Таким образом, выплаты, начисленные и производимые по заключенным в 2001 г. лицензионным договорам, после 1 января 2002 г. не признаются объектом обложения ЕСН.

Нормами абзаца первого ст.236 НК РФ определено, что объектом обложения ЕСН с 2002 г. для лиц, производящих выплаты в пользу физических лиц, признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг (за исключением вознаграждений, выплачиваемых индивидуальным предпринимателям), а для организаций и индивидуальных предпринимателей - также выплаты по авторским договорам [10,стр. 33].

В 2001 г. не признавались объектом налогообложения выплаты, производимые за счет средств, остающихся в распоряжении организации после уплаты налога на доходы организаций, или средств, оставшихся в распоряжении индивидуального предпринимателя либо физического лица после уплаты налога на доходы физических лиц.

С 1 января 2002 г. названная норма изложена следующим образом: выплаты и вознаграждения (вне зависимости от формы, в которой они производятся) не признаются объектом налогообложения, если:

у налогоплательщиков-организаций такие выплаты не отнесены к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организаций в текущем отчетном (налоговом) периоде;

у налогоплательщиков - индивидуальных предпринимателей или физических лиц такие выплаты не уменьшают налоговую базу по налогу на доходы физических лиц в текущем отчетном (налоговом) периоде.

В соответствии с п.1 ст.237 НК РФ при определении налоговой базы учитываются любые выплаты и вознаграждения (за исключением сумм, указанных в ст.238) вне зависимости от формы, в которой осуществляются данные выплаты, в частности полная или частичная оплата товаров (работ, услуг, имущественных или иных прав), предназначенных для физического лица - работника или членов его семьи, в том числе коммунальных услуг, питания, отдыха, обучения в их интересах, оплата страховых взносов по договорам добровольного страхования (за исключением сумм страховых взносов, указанных в п.п.7 п.1 ст.238). Перечень выплат, поименованных в п.1 ст.237, не является исчерпывающим.

Согласно п.3 ст.236 НК РФ указанные в п.1 этой статьи выплаты и вознаграждения (вне зависимости от формы, в которой они производятся) не признаются объектом налогообложения, если у налогоплательщиков-организаций такие выплаты не отнесены к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организаций в текущем отчетном (налоговом) периоде.

В случае если организация осуществляет деятельность, связанную с использованием объектов обслуживающих производств и хозяйств, включая объекты жилищно-коммунальной и социально-культурной сферы, то доход (расходы) от реализации товаров и оказания услуг признается доходом (расходами) организации в соответствии с положениями главы 25 НК РФ (далее - глава 25). Поэтому выплаты, начисленные работникам обслуживающих производств и хозяйств и относимые в соответствии с главой 25, например, на расходы по оплате труда (ст.255 НК РФ), подлежат обложению ЕСН в общеустановленном порядке, так как относятся к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организации.

Пунктом 1 ст.236 НК РФ (в ред. Закона N 198-ФЗ) введена новая норма, согласно которой выплаты, производимые в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является переход права собственности или иных вещных прав на имущество (имущественные права), а также договоров, связанных с передачей в пользование имущества (имущественных прав), не признаются объектом налогообложения. К таким договорам относится, например, договор аренды. Статьей 606 части второй Гражданского кодекса Российской Федерации установлено, что по договору аренды (имущественного найма) арендодатель (наймодатель) обязуется предоставить арендатору (нанимателю) имущество за плату во временное владение и пользование или во временное пользование. Соответственно вознаграждения по договору аренды имущества не признаются объектом обложения ЕСН. То же относится к выплатам по договору аренды здания, заключенному между организацией и физическим лицом [26,стр. 23].

Особенности договора аренды транспортного средства с экипажем покажем на примере.

**Пример.** ООО заключило договор аренды с экипажем, согласно которому ООО по истечении каждого месяца производит начисление вознаграждения физическому лицу за услуги по управлению и эксплуатации автомобиля в размере 5000 руб. и платы за аренду автомобиля 3000 руб. Налоговая база и сумма ЕСН определяются по итогам каждого месяца. В налоговую базу по этому налогу (в части суммы налога, подлежащей зачислению в Фонд социального страхования Российской Федерации) не включаются любые вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Следовательно, налоговая база по ЕСН за январь должна определяться от вознаграждения физическому лицу за услуги по управлению и эксплуатации автомобиля в размере 5000 руб.

Предположим, сумма страховых взносов, поступающих в бюджет ПФР на финансирование накопительной и страховой части трудовой пенсии (далее - сумма страховых взносов в ПФР), составит 14%, т.е. 5000 x 14% = 700 руб.

Сумма ЕСН в федеральный бюджет составит 5000 х 28% - 700 = 1400 - 700 = 700 руб. Сумма ЕСН в ФФОМС составит 5000 x 0,2% = 10 руб. Сумма ЕСН в ТФОМС составит 5000 x 3,4% = 170 руб.

Итого сумма ЕСН за январь составит 880 руб.

Порядок расчета сумм ЕСН в следующих месяцах аналогичен расчету за январь.

Согласно новому законодательству при расчете налоговой базы по ЕСН выплаты и иные вознаграждения в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) учитываются как стоимость этих товаров (работ, услуг) не на день их получения, а на день их выплаты. Другими словами, с 1 января 2002 г. организации должны производить начисление ЕСН в день их выплаты работнику. Порядок определения стоимости товаров (работ, услуг) остался прежним, т.е. основывается на их рыночных ценах (тарифах), а при государственном регулировании цен (тарифов) на эти товары (работы, услуги) - на государственных регулируемых розничных ценах. В стоимость товаров (работ, услуг) включается соответствующая сумма НДС, а для подакцизных товаров - и сумма акцизов. С 2002 г. в стоимость товаров (работ, услуг) не включается налог с продаж.

**Пример.** Руководство организации, занимающейся производством холодильников, по договоренности с работником произвело расчет по заработной плате холодильником, себестоимость которого составляет 7000 руб. Рыночная стоимость холодильника данной марки на день передачи физическому лицу холодильника составляет 8400 руб. (включая НДС). Таким образом, сумма выплаты физическому лицу в счет зарплаты равна 8400 руб. (7000 руб. - себестоимость холодильника, 1400 руб. - НДС), и, следовательно, налоговая база по ЕСН составляет 8400 руб.

Предположим, что организация не имеет права применять регрессивные ставки налогообложения. Пусть сумма страховых взносов в ПФР составляет 8400 x 14% = 1176 руб.

Тогда сумма ЕСН в федеральный бюджет составит:

8400 x 28% - 1176 = 1176 руб. Сумма ЕСН в ФСС РФ составит 8400 x 4% = 336 руб. Сумма ЕСН в ФФОМС составит 8400 x 0,2% = 17 руб. Сумма ЕСН в ТФОМС составит 8400 x 3,4% = 286 руб.

Итого сумма ЕСН составляет 1815 руб.

Следует отметить, что порядок определения налогооблагаемой базы в части, касающейся авторского договора, остается прежним.

**Пример.** Физическое лицо заключило авторский договор с издательской фирмой на подготовку и публикацию в журнале трех статей. Фирма производит начисление вознаграждения в момент подписания журнала в печать, а выплачивает вознаграждение за каждую статью после ее опубликования. За первую статью автору начислено вознаграждение в размере 2800 руб. 15 января, за вторую - в размере 5400 руб. 11 февраля, за третью - в размере 1300 руб. 20 февраля.

Согласно ст.242 НК РФ датой осуществления выплат и иных вознаграждений признается день начисления выплат и иных вознаграждений (а не дата фактического осуществления таких выплат и вознаграждений). Налоговая база и сумма ЕСН определяются по итогам каждого отчетного периода (месяца). При исчислении налоговой базы по авторским вознаграждениям учитываются профессиональные налоговые вычеты в размере норматива. В соответствии с п.3 ст.221 НК РФ норматив расходов, связанных с созданием литературных произведений, составляет 20% суммы начисленного вознаграждения.

С начала года налоговая база по авторскому вознаграждению за январь (за первую статью) составляет 2240 руб. : 2800 - (2800 x 20%). Налоговая база по авторскому вознаграждению за февраль (по второй и третьей статьям) составляет 5360 руб. : 5400 + 1300 - (5400 + 1300) x 20%).

При исчислении ЕСН по авторскому вознаграждению следует применить ставки налога, установленные ст.241 НК РФ, а именно для налоговой базы до 100 000 руб.

Учитывая, что вознаграждения по авторским договорам не подлежат обложению ЕСН в части, зачисляемой в ФСС РФ, сумма налога за январь составляет 395 руб., в том числе:

в федеральный бюджет 2240 x 28% - 314 = 314 руб.;

в ФФОМС 2240 x 0,2% = 5 руб.;

в ТФОМС 2240 x 3,4% = 76 руб.

при условии, что сумма страховых взносов в ПФР 314 руб. (2240 x 14%).

Сумма ЕСН за февраль составляет 944 руб., в том числе:

в федеральный бюджет 5360 x 28% - 751 = 751 руб.;

в ФФОМС 5360 x 0,2% = 11 руб.;

в ТФОМС 5360 x 3,4% = 182 руб.

при условии, что сумма страховых взносов в ПФР составит 751 руб. (5360 x 14%).

Что касается налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, не признаваемых индивидуальными предпринимателями, то она определяется как сумма выплат и вознаграждений, предусмотренных п.1 ст.236 НК РФ. Обращаем внимание читателя на то, что в тексте Закона N 198-ФЗ ошибочно указан п.2 вместо п.1. Неизменной осталась норма, в соответствии с которой в 2002 г., как и в 2001 г., налогоплательщики, производящие выплаты физическим лицам, определяют налоговую базу отдельно по каждому физическому лицу с начала налогового периода по истечении каждого месяца нарастающим итогом.

***Суммы, не подлежащие налогообложению***

Законом N 198-ФЗ расширена норма п.п.2 п.1 ст.238 НК РФ - перечень в части компенсационных выплат, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления, связанных с бесплатным предоставлением питания и продуктов.

Согласно п.п.7 п.1 ст.238 НК РФ не подлежат обложению единым социальным налогом суммы:

страховых платежей (взносов) по обязательному страхованию работников, осуществляемому налогоплательщиком в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

платежей (взносов) налогоплательщика по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц;

платежей (взносов) налогоплательщика по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного лица или утраты застрахованным лицом трудоспособности в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При применении данной нормы следует иметь в виду, что суммы страховых платежей (взносов) по договорам добровольного личного страхования работников, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц, не подлежат налогообложению, если договор заключен на срок не менее одного года. Ранее данный критерий отсутствовал.

Следует особо отметить, что, если налогоплательщик производит перечисление средств в пользу физических лиц за их обслуживание напрямую лечебному учреждению, а не в страховую компанию, данные суммы подлежат налогообложению.

Что касается договоров добровольного личного страхования работников, предусматривающих выплаты страхового возмещения при наступлении страхового случая, то освобождение сумм страховых взносов происходит не по всем договорам добровольного личного страхования, а только в случае наступления смерти застрахованного лица или утраты застрахованным лицом трудоспособности в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Существенных изменений в редакции ст.239 "Налоговые льготы" не произошло.

Вместе с тем п.1 ст.239 НК РФ дополнен нормой, согласно которой от уплаты налога освобождаются российские фонды поддержки образования и науки - с сумм выплат гражданам Российской Федерации в виде грантов (безвозмездной помощи), предоставляемых учителям, преподавателям, школьникам, студентам и (или) аспирантам государственных и (или) муниципальных образовательных учреждений. Следует заметить, что введение данной нормы не несет смысловой нагрузки, так как данные выплаты уже в соответствии со ст.236 НК РФ не являются объектом налогообложения.

*Налоговый и отчетный периоды*

В целях сокращения отчетности изменен отчетный период с месяца на квартал (ст.240 НК РФ). Отчетными периодами по налогу признаются I квартал, полугодие и девять месяцев календарного года. Налогоплательщик должен представлять авансовые расчеты по ЕСН не ежемесячно, а по истечении I квартала, полугодия и девяти месяцев.

***Ставки налога и порядок исчисления***

По новому законодательству осталось только одно условие (критерий) применения регрессивных ставок ЕСН. Если на момент уплаты авансовых платежей по налогу налогоплательщиками, производящими выплаты физическим лицам, накопленная с начала года величина налоговой базы в среднем на одно физическое лицо, деленная на количество месяцев, истекших в текущем налоговом периоде, составляет сумму менее 2500 руб., то налог уплачивается по максимальной ставке, предусмотренной п.1 ст.241 НК РФ, независимо от фактической величины налоговой базы на каждое физическое лицо. При этом условии налогоплательщик не вправе до конца налогового периода использовать регрессивную шкалу ставки налога. При расчете величины налоговой базы в среднем на одного работника у налогоплательщиков с численностью работников свыше 30 человек не учитываются выплаты в пользу 10% работников, имеющих наибольшие по размеру доходы, а у налогоплательщиков с численностью работников до 30 человек (включительно) - выплаты в пользу 30% работников, имеющих наибольшие по размеру доходы.

Таким образом, снижен минимальный уровень величины налоговой базы в среднем на одно физическое лицо.

**Пример.** В организации работают 100 человек. За второе полугодие 2002 г. им были начислены выплаты, с которых уплачивались страховые взносы, в общей сумме 3 672 000 руб. Из этой суммы было начислено за последние шесть месяцев:

директору организации - 84 000 руб.;

главному бухгалтеру - 60 000 руб.;

остальным 98 работникам - 3 528 000 руб. (по 36 000 руб. каждому).

Чтобы определить, сможет ли организация в 2003 г. использовать регрессивную шкалу ставок ЕСН, необходимо определить сумму выплат 10% работников (т.е. десяти работникам), имеющих наибольшие по размеру выплаты. В данном случае это выплаты директору, главному бухгалтеру и восьми работникам на общую сумму 432 000 руб. (84 000 + 60 000 + (8 х 36 000). Таким образом, средний размер выплат на одного работника за второе полугодие 2002 г. составит:

(3 672 000 руб. - 432 000 руб.) : (100 чел. - 10 чел.) = 36 000 руб.

Поскольку эта сумма превышает установленный предел в 25 000 руб., то организация вправе в 2001 г. использовать регрессивную шкалу ставок ЕСН [6, стр. 23].

Если средний размер выплат на одного работника не превышает 25 000 руб., то налогоплательщики-работодатели должны будут уплачивать ЕСН по ставкам, установленным для доходов до 100 000 руб., независимо от фактической величины налоговой базы на каждого работника.

Следует отметить, что для исчисления и уплаты ЕСН установлена регрессивная шкала налоговых ставок и ставок распределения платежей между различными фондами в зависимости от величины выплаченных доходов (до 100 000 руб., от 100 001 до 300 000 руб., от 300 001 до 600 000 руб. и свыше 600 000 руб.).

Таблица 17

Ставки ЕСН в рублях

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Настоящая база наростающим итогом с начала года | Пенсионный фонд | Фонды обязательного медицинского страхования | | Итого | Фонд социального страхования РФ |
| Федеральный фонд обязательного медицинского страхования | Территориальные фонды обязательного медицинского страхования |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| До 100000 | 28,0 % | 0,2 % | 3,4 % | 35,6 % | 4,0 % |  |
| От 100001 до 300000 | 28000 + 15,8 % с суммы, превышающей 100000 | 200 + 0,1 % с суммы, превышающей 100000 | 3400 + 1,9 % с суммы, превышающей 100000 | 35600 + 20 % с суммы, превышающей 100000 | 4000 +  2,2 % с  суммы,  превышающей  100000 |  |
| От 300001 до 600000 | 59600 + 7,9 % с суммы, превышающей 300000 | 400 + 0,1 % с суммы, превышающей 300000 | 7200 + 0,9 % с суммы, превышающей 300000 | 75600 + 10,0% с суммы, превышающей 300000 | 8400 +  1,1 % с  суммы  превышающей  300000 |  |
| Свыше 600000 | 83300 + 2,0 % с суммы, превышающей 600000 | 700 | 9900 | 61400 + 2,0 % с суммы, превышающей 600000 | 11700 |  |

***Определение даты выплат и иных вознаграждений (получения доходов)***

Дата осуществления выплат и иных вознаграждений (получения доходов) для организаций и индивидуальных предпринимателей определяется в прежнем порядке (ст.242 НК РФ):

как день начисления выплат и иных вознаграждений в пользу работника (физического лица, в пользу которого осуществляются выплаты) - для выплат и иных вознаграждений, начисленных налогоплательщиками;

день фактического получения соответствующего дохода - для доходов от предпринимательской либо иной профессиональной деятельности, а также связанных с этой деятельностью иных доходов.

Датой выплат для физических лиц с 1 января 2002 г. признается день выплаты вознаграждения физическому лицу, в пользу которого осуществляются выплаты.

**Пример.** Физическое лицо (заказчик) в июне заключило договор гражданско-правового характера с физическим лицом (подрядчиком), по которому последний обязуется произвести установку забора. По данному договору работы должны быть закончены в июне, в июне же должны быть произведены расчеты по договору. Однако заказчик производит расчет с подрядчиком только в августе. Учитывая, что с 1 января 2002 г. применяется новый порядок определения доходов физических лиц, если заказчик произведет выплаты по договору в августе, уплата ЕСН в соответствии со ст.243 НК РФ должна быть им произведена до 15 сентября.

***Порядок исчисления и уплаты ЕСН***

***налогоплательщиками-работодателями***

С 1 января 2002 г. выплата базовой части трудовой пенсии финансируется за счет сумм ЕСН, зачисляемых в федеральный бюджет, а выплата страховой и накопительной частей трудовой пенсии - за счет средств ПФР. В связи с этим в ст.243 НК РФ (с учетом изменений и дополнений) предусмотрен новый порядок исчисления и уплаты налога. Так, сумма налога уменьшается налогоплательщиками на сумму начисленных ими за тот же период страховых взносов (авансовых платежей по страховому взносу) на обязательное пенсионное страхование (налоговые вычеты) в пределах таких сумм, исчисленных исходя из тарифов страховых взносов, предусмотренных Законом N 167-ФЗ. При этом сумма налогового вычета не может превышать сумму налога (сумму налогового платежа по налогу), подлежащую уплате в федеральный бюджет, начисленную за тот же период.

С 1 января 2002 г. установлен единый для всех налогоплательщиков срок уплаты налога - не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором произведены выплаты, получен доход.

Однако порядок уплаты страховых взносов в ПФР на финансирование страховой и накопительной частей трудовой пенсии (налоговый вычет) определяется Законом N 167-ФЗ. Введена обязанность, в соответствии с которой налогоплательщик не позднее 1 июля года, следующего за истекшим налоговым периодом, представляет в территориальный орган ПФР копию налоговой декларации по налогу с отметкой налогового органа или иного документа, подтверждающего представление декларации в налоговый орган. Все остальные сведения и документы налогоплательщики, выступающие в качестве страхователей по обязательному пенсионному страхованию, представляют в ПФР в соответствии с Законом N 167-ФЗ.

Обособленные подразделения, имеющие отдельный баланс, расчетный счет и начисляющие выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, исполняют обязанности по уплате налога (авансовых платежей по налогу), а также обязанности по представлению расчетов по налогу и налоговых деклараций по месту своего нахождения. Сумма налога (авансового платежа по налогу), подлежащая уплате по месту нахождения обособленного подразделения, определяется исходя из величины налоговой базы, относящейся к этому обособленному подразделению. Сумма налога, подлежащая уплате по месту нахождения организации, в состав которой входят обособленные подразделения, определяется как разница между общей суммой налога, подлежащей уплате организацией в целом, и совокупной суммой налога, подлежащей уплате по месту нахождения ее обособленных подразделений.

***Порядок исчисления и уплаты ЕСН налогоплательщиками,***

***не являющимися работодателями***

Неизменной осталась норма, в соответствии с которой налоговый орган исходя из налоговой базы налогоплательщика, не являющегося работодателем, за предыдущий налоговый период и ставок, указанных в п.3 ст.241 НК РФ, если иное не предусмотрено пп.2 и 6 ст.244, производит расчет сумм авансовых платежей, подлежащих уплате в течение налогового периода.

Кроме того, введена норма, согласно которой для исчисления суммы налога (авансового платежа по налогу) ставки налога, подлежащего уплате в федеральный бюджет, уменьшаются на величину тарифа страхового взноса по обязательному пенсионному страхованию, подлежащего уплате в ПФР. Указанные ставки не могут быть ниже, чем 50% ставок по налогу, установленных для данной категории налогоплательщиков п.3 ст.241 (с учетом их изменения) при применении регрессивной шкалы.

Данные о начисленных и уплаченных суммах страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (авансовых платежей по страховым взносам) представляются налогоплательщиком в налоговый орган одновременно с представлением расчетов и (или) налоговой декларации.

Следует обратить внимание на то, что п.2 ст.28 Закона N 167-ФЗ для индивидуальных предпринимателей и адвокатов вместо тарифов страховых взносов установлен размер фиксированного платежа по страховым взносам. Вместе с тем в соответствии с п.7 ст.244 НК РФ для исчисления суммы ЕСН, подлежащего уплате данными налогоплательщиками, ставки налога, подлежащего уплате в федеральный бюджет, должны быть уменьшены на величину тарифа страхового взноса [29, стр. 45].

В результате сложилась ситуация, при которой в федеральный бюджет подлежит зачислению вся сумма ЕСН, исчисленная по ставке 19,2%, без учета налогового вычета.

Исчисление и уплата налога с доходов адвокатов по-прежнему будут осуществляться коллегиями адвокатов (их учреждениями) в порядке, предусмотренном ст.243 НК РФ. При этом налоговый вычет на сумму страховых взносов (авансовых платежей по страховым взносам) на обязательное пенсионное страхование предоставляется адвокатам в порядке, аналогичном порядку, изложенному в п.2 ст.243.

Для индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения, изменен объект налогообложения: теперь им является валовая выручка, определяемая в соответствии с Федеральным законом от 29.12.95 г. N 222-ФЗ "Об упрощенной системе налогообложения, учета и отчетности для субъектов малого предпринимательства", с учетом положений п.3 ст.237 НК РФ, т.е. налоговая база определяется как произведение валовой выручки и коэффициента 0,1. Согласно п.3 ст.3 этого Закона валовая выручка исчисляется как сумма выручки, полученной от реализации товаров (работ, услуг), продажной цены имущества, реализованного за отчетный период, и внереализационных доходов.

Остальные индивидуальные предприниматели и адвокаты исчисляют налоговую базу по ЕСН исходя из доходов от предпринимательской либо иной профессиональной деятельности за вычетом расходов, связанных с их извлечением. Пунктом 3 ст.3 Закона N 222-ФЗ определено, что состав расходов, принимаемых к вычету в целях налогообложения данной группой налогоплательщиков, определяется в порядке, аналогичном порядку определения состава затрат, установленному для плательщиков налога на прибыль соответствующими статьями главы 25.

В заключение следует отметить, что в целом изменения и дополнения к главе 24, предусмотренные Законом N 198-ФЗ, направлены на облегчение налогового бремени налогоплательщика с предоставлением ему возможностей для развития его производственной базы. Так, с 2002 г. значительно снижена налоговая нагрузка прежде всего благотворительных и подобного рода организаций (в частности, выведены из-под налогообложения подлежащие налогообложению в 2001 г. благотворительная помощь, призы, подарки, в том числе в пользу детей).

Значительные изменения претерпели нормы, касающиеся применения ставок налогообложения. Длительное время при взимании страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды сохранялся высокий уровень процентных отчислений. С целью устранения тенденций сокрытия реально получаемых доходов работниками и увеличения объемов выплат неучтенными наличными средствами или переведения их в доходы, не подлежащие налогообложению, при определении ставок ЕСН в основу был положен регрессивный подход. В 2001 г. организация имела право применять регрессивные ставки налогообложения при условии выплаты достаточно высокой средней заработной платы своим работникам в предыдущем году и сохранении ее на минимально допустимом уровне в текущем году. С 2002 г. предусмотрено сокращение числа этих условий, снижена величина налоговой базы в среднем на одно физическое лицо, деленная на количество месяцев, истекших в текущем налоговом периоде, с 4200 до 2500 руб. Поэтому уже многие организации смогут воспользоваться в течение года регрессивными ставками налогообложения и, следовательно, снизить уровень своих издержек.

**3.3. Аудит расчетов по оплате труда**

**Цели и задачи аудита.** Целью аудита является установление соответствия применяемой в организации методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетов с персоналом действующим в Российской Федерации в проверяемом периоде нормативным документам, для того чтобы выявить имеющиеся ошибки или нарушения и степень их влияния на достоверность бухгалтерской отчетности.

**Основные задачи аудита:**

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

оценка состояния синтетического и аналитического учета операций по оплате труда и расчетов 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;

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

Настоящее федеральное правило (стандарт) аудиторской деятельности, разработанное с учетом международных стандартов аудита, устанавливает единые требования по планированию аудита финансовой (бухгалтерской) отчетности (далее именуется - аудит), применяется в первую очередь к проверкам, которые аудитор проводит не первый год в отношении данного аудируемого лица. Для проведения аудиторской проверки в течение первого года аудитору требуется расширить процесс планирования, включив в него вопросы помимо тех, которые указаны в настоящем правиле (стандарте).

Аудиторская организация и индивидуальный аудитор (далее именуются - аудитор) обязаны планировать свою работу так, чтобы проверка была проведена эффективно.

Планирование аудита предполагает разработку общей стратегии и детального подхода к ожидаемому характеру, срокам проведения и объему аудиторских процедур.

***Планирование работы***

Планирование аудитором своей работы способствует тому, чтобы важным областям аудита было уделено необходимое внимание, чтобы были выявлены потенциальные проблемы и работа была выполнена с оптимальными затратами, качественно и своевременно. Планирование позволяет эффективно распределять работу между членами группы специалистов, участвующих в аудиторской проверке, а также координировать такую работу.

Затраты времени на планирование работы зависят от масштабов деятельности аудируемого лица, сложности аудита, опыта работы аудитора с данным лицом, а также знания особенностей его деятельности.

Получение информации о деятельности аудируемого лица является важной частью планирования работы, помогает аудитору выявить события, операции и другие особенности, которые могут оказывать существенное влияние на финансовую (бухгалтерскую) отчетность.

Аудитор вправе обсуждать отдельные разделы общего плана аудита и определенные аудиторские процедуры с работниками, а также с членами совета директоров и членами ревизионной комиссии аудируемого лица для повышения эффективности аудита и координации аудиторских процедур с работой персонала аудируемого лица. При этом аудитор несет ответственность за правильную и полную разработку общего плана и программы аудита.

***Общий план аудита***

Аудитору необходимо составить и документально оформить общий план аудита, описав в нем предполагаемые объем и порядок проведения аудиторской проверки. Общий план аудита должен быть достаточно подробным для того, чтобы служить руководством при разработке программы аудита. Вместе с тем форма и содержание общего плана аудита могут меняться в зависимости от масштабов и специфики деятельности аудируемого лица, сложности проверки и конкретных методик, применяемых аудитором [2, стр. 15].

При разработке общего плана аудита аудитору необходимо принимать во внимание:

а) деятельность аудируемого лица, в том числе:

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

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

общий уровень компетентности руководства;

б) системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля, в том числе:

учетную политику, принятую аудируемым лицом, и ее изменения;

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

планы использования в ходе аудиторской проверки тестов средств контроля и процедур проверки по существу;

в) риск и существенность, в том числе:

ожидаемые оценки неотъемлемого риска и риска средств контроля, определение наиболее важных областей для аудита;

установление уровней существенности для аудита;

возможность (в том числе на основе аудита прошлых лет) существенных искажений или мошеннических действий;

выявление сложных областей бухгалтерского учета, в том числе таких, где результат зависит от субъективного суждения бухгалтера, например, при подготовке оценочных показателей;

г) характер, временные рамки и объем процедур, в том числе:

относительную важность различных разделов учета для проведения аудита;

влияние на аудит наличия компьютерной системы ведения учета и ее специфических особенностей;

существование подразделения внутреннего аудита аудируемого лица и его возможное влияние на процедуры внешнего аудита;

д) координацию и направление работы, текущий контроль и проверку выполненной работы, в том числе:

привлечение других аудиторских организаций к проверке филиалов, подразделений, дочерних компаний аудируемого лица;

привлечение экспертов;

количество территориально обособленных подразделений одного аудируемого лица и их пространственную удаленность друг от друга;

количество и квалификацию специалистов, необходимых для работы с данным аудируемым лицом;

е) прочие аспекты, в том числе:

возможность того, что допущение о непрерывности деятельности аудируемого лица может оказаться под вопросом;

обстоятельства, требующие особого внимания, например, существование аффилированных лиц;

особенности договора об оказании аудиторских услуг и требования законодательства;

срок работы сотрудников аудитора и их участие в оказании сопутствующих услуг аудируемому лицу;

форму и сроки подготовки и представления аудируемому лицу заключений и иных отчетов в соответствии с законодательством, правилами (стандартами) аудиторской деятельности и условиями конкретного аудиторского задания (см. табл. 18).

Таблица 18

**Общий план аудита операций по оплате труда и расчетам**

**с персоналом организации**

———————————————————————————————————————————————————————————————————————

|Проверяемая организация |ООО "ТОРГЛЕС" |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Период аудита |с 1.01.02 по 31.12.02 |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Количество человеко-часов |88 |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Руководитель аудиторской группы |Петров П.Н. |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Планируемый уровень существенности|1) качественно - соответствие|

| |действующему законодательству |

| |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Планируемые виды работ | Период | Исполнители |

| | проведения | |

|——————————————————————————————————|——————————————————|—————————————————|

|1. Аудит оформления первичных| 5.01.03 |Петров П.Н. |

|документов | |Самарин В.И. |

|——————————————————————————————————|——————————————————|—————————————————|

|2. Аудит системы начислений| 5.01.03 |Петров П.Н. |

|заработной платы | |Самарин В.И. |

|——————————————————————————————————|——————————————————|—————————————————|

|3. Аудит обоснованности льгот| 7.01.03 |Петров П.Н. |

|и удержаний из заработной платы | |Самарин В.И. |

|——————————————————————————————————|——————————————————|—————————————————|

|4. Аудит тождественности| 8.01.03 |Петров П.Н. |

|показателей бухгалтерской| |Самарин В.И. |

|отчетности и регистров| | |

|бухгалтерского учета | | |

|——————————————————————————————————|——————————————————|—————————————————|

|5. Аудит расчетов по начислению| 8.01.03 |Петров П.Н. |

|платежей во внебюджетные фонды | |Самарин В.И. |

———————————————————————————————————————————————————————————————————————

Руководитель аудиторской фирмы Семин А.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Программа аудита***

Аудитору необходимо составить и документально оформить программу аудита, определяющую характер, временные рамки и объем запланированных аудиторских процедур, необходимых для осуществления общего плана аудита. Программа аудита является набором инструкций для аудитора, выполняющего проверку, а также средством контроля и проверки надлежащего выполнения работы. В программу аудита также могут быть включены проверяемые предпосылки подготовки финансовой (бухгалтерской) отчетности по каждой из областей аудита и время, запланированное на различные области или процедуры аудита [5, стр. 4].

В процессе подготовки программы аудита аудитор обязан принимать во внимание полученные им оценки неотъемлемого риска и риска средств контроля, а также требуемый уровень уверенности, который должен быть обеспечен при процедурах проверки по существу, временные рамки тестов средств контроля и процедур проверки по существу, координацию любой помощи, которую предполагается получить от аудируемого лица, а также привлечение других аудиторов или экспертов. В процессе разработки программы аудита следует учитывать вопросы, указанные в пункте 9 настоящего правила (стандарта) (см. табл. 19).

Таблица 19

**Программа аудита**

———————————————————————————————————————————————————————————————————————

|Проверяемая организация |ООО "ТОРГЛЕС" |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Период аудита |с 1.01.02 по 31.12.02 |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Количество человеко-часов |88 |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Руководитель аудиторской группы |Петров П.Н. |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Состав аудиторской группы |Петров П.Н., Самарин В.И. |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

|Планируемый уровень существенности|1) качественно - соответствие |

| |действующему законодательству |

| |

| | |

|——————————————————————————————————|————————————————————————————————————|

| Перечень | Период |Исполнители | Проверяемые |

| аудиторских процедур |проведе-| | документы |

| | ния | | |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

| **1. Аудит оформления первичных документов** |

|———————————————————————————————————————————|

|1.1 Определение степени|5.01.03 |Петров П.Н. |Приказы о приеме|

|унификации первичных| |Самарин В.И.|на работу, увольнении,|

|документов по учету| | |перемещении, табели|

|персонала и рабочего| | |учета использования|

|времени | | |рабочего времени,|

| | | |личные карточки,|

| | | |коллективный договор |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|1.2 Проверка правильности|5.01.03 |Петров П.Н. |Табели учета|

|учета рабочего времени | |Самарин В.И.|использования рабочего|

| | | |времени, |

| | | |график-календарь |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|1.3 Проверка правильности|5.01.03 |Петров П.Н. |Расчетно-платежные |

|оформления | |Самарин В.И.|ведомости, расчетные|

|расчетно-платежных | | |ведомости, платежные|

|документов | | |ведомости, расходные|

| | | |кассовые ордера |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|1.4 Проверка правильности|5.01.03|Петров П.Н. |Книга учета|

|учета депонированной| |Самарин В.И.|депонированной |

|заработной платы | | |заработной платы,|

| | | |депонентские карточки,|

| | | |расходные кассовые|

| | | |ордера |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

| **2. Аудит системы начислений заработной платы** |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————

|2.1 Проверка |7.01.03 |Петров П.Н. |Приказы руководителя,|

|обоснованности начислений| |Самарин В.И.|табели учета|

|за особые условия труда: | | |использования рабочего|

|а) сверхурочные работы| | |времени, |

|и работу в ночное время; | | |расчетно-платежные |

|б) работу в выходные| | |ведомости, лицевые|

|и праздничные дни; | | |счета (а, б) |

| | | |Табели учета рабочего|

| | | |времени, |

| | | |Перечень работ|

| | | |(постановление Минтруда|

| | | |России от 27.05.94 г. |

| | | |N 41), |

| | | |расчетно-платежные |

| | | |ведомости, личные|

| | | |карточки (в) |

| | | |Расчетно-платежные |

| | | |ведомости, табели учета|

| | | |рабочего времени,|

| | | |личные карточки (г) | |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

| |

|2.2 Проверка правильности|10.01.03|Петров П.Н. |Приказы руководителя,|

|расчета среднего| |Самарин В.И.|заявления работников,|

|заработка для различных| | |расчетно-платежные |

|целей | | |ведомости, личные|

| | | |карточки |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|2.3 Проверка правильности|10.01.03|Петров П.Н. |Заявления работников|

|расчета пособий,| |Самарин В.И.|на выплату пособий,|

|выплачиваемых за счет| | |листки |

|средств ФСС РФ | | |нетрудоспособности, |

| | | |путевки на|

| | | |санаторно-курортное |

| | | |лечение, счета|

| | | |организаций, |

| | | |оказывающих услуги,|

| | | |расчетно-платежные |

| | | |ведомости, личные|

| | | |карточки |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|2.6 Проверка правильности|12.01.03|Петров П.Н. |Личные карточки,|

|определения налоговой |Самарин В.И.|расчетно-платежные |

|базы для целей| | |ведомости, сведения|

|налогообложения | | |о полученных доходах |

|физических лиц | | |работников, подаваемые |

| | | |в налоговую инспекцию |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|2.7 Проверка правильности|12.01.03|Петров П.Н. |Журналы-ордера N 10 |

|образования | |Самарин В.И.|10/1, 10а, 12, |

|и корректировки резервов:| | |ведомости N 12, 13,|

|на предстоящую оплату| | |13а, 15, 18 |

|отпусков работников;| | | |

|на выплату ежегодного| | | |

|вознаграждения за выслугу| | | |

|лет; на выплату| | | |

|вознаграждений по итогам| | | |

|года | | | |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

| **3. Аудит обоснованности применения льгот** |

| **и удержаний из заработной платы** |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

|3.1 Проверка |12.01.03|Петров П.Н. |Личные карточки,|

|правомерности применения| |Самарин В.И.|расчетно-платежные |

|вычетов и льгот| | |ведомости, сведения|

|для исчисления| | |о полученных доходах,|

| налога на доходы физиче

ских лиц | | |подаваемые в налоговую|

| | | |инспекцию |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|3.2 Определение |12.01.03 Петров П.Н. |Личные карточки,|

|соответствия применяемых| |Самарин В.И.|расчетно-платежные |

|ставок налога на доходы | | |ведомости, расчетные|

|действующему | | |ведомости, сведения|

|законодательству | | |о полученных доходах|

| | | |работников, подаваемые|

| | | |в налоговую инспекцию |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|3.3 Проверка правильности|12.01.03|Петров П.Н. |Исполнительные листы,|

|удержаний | |Самарин В.И.|расчетно-платежные |

|по исполнительным листам| | |ведомости, расчетные|

| | | |ведомости |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

| **4. Аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности**  |

| **и регистров бухгалтерского учета** |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

|4.1 Проверка правильности|14.01.03|Петров П.Н. |Журналы-ордера |

|отражения оборотов| |Самарин В.И.|N 10, 10/1, 10а, |

|по счетам и субсчетам| | |ведомости N 12, 13,|

|Главной книги| | |13а, 15, 18, |

|с аналогичными| | |Главная книга |

|показателями регистров| | | |

|синтетического учета | | | |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|4.2 Проверка |14.01.03|Петров П.Н. |Журналы-ордера |

|правомерности отнесения| |Самарин В.И.|N 10, 10/1, 10а, |

|на себестоимость | | |ведомости N 12, 13,|

|продукции (работ, услуг)| | |13а, 15, 18, |

|выплат, начисленных| | |Главная книга, приказы|

|персоналу организации | | | |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|4.3 Проверка правильности|14.01.03|Петров П.Н. |Журналы-ордера |

|отнесения страховых| |Самарин В.И.|N 9, 10, 10/1, 10а,|

|взносов во внебюджетные| | |Главная книга |

|фонды на себестоимость| | | |

|продукции (работ, услуг) | | | |

|—————————————————————————|————————|————————————|———————————————————————|

|4.4 Проверка |14.01.03|Петров П.Н. |Журналы-ордера |

|обоснованности расходов| |Самарин В.И.|N 10, 10/1, 10а, |

|организации по подготовке| | |ведомости N 12, 13,|

|и переподготовке кадров,| | |13а, 15, 18, |

|правильности отнесения| | |Главная книга,|

|таких выплат| | |приказы, первичные|

|на себестоимость| | |документы (договоры|

|продукции (работ, услуг) | | |на обучение, акты|

| | | |о выполненных работах) |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

| **5. Аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды** |

|———————————————————————————————————————————————————————————————————————|

|5.1 Проверка правильности|15.01.03|Петров П.Н. |Разработочная таблица|

|исчисления страховых| |Самарин В.И.|"Сводка начисленной|

|взносов во внебюджетные| | |заработной платы|

|фонды и своевременность| | |по составу и категориям|

|их перечисления | | |работников, учета|

|по назначению | | |расчетов с работниками|

| | | |по страхованию|

| | | |и распределение|

| | | |заработной платы|

| | | |(с вкладным листом)",|

| | | |журналы-ордера N 10,|

| | | |10/1, 10а, |

| | | |ведомости N 12, 13, 15,|

| | | |отчетные декларации|

| | | |по расчетам с органами|

| | | |социального страхования|

| | | |и обеспечения |

———————————————————————————————————————————————————————————————————————

Руководитель аудиторской фирмы Семин А.В.

***Изменения в общем плане и программе аудита***

Общий план аудита и программа аудита должны по мере необходимости уточняться и пересматриваться в ходе аудита. Планирование аудитором своей работы осуществляется непрерывно на протяжении всего времени выполнения аудиторского задания в связи с меняющимися обстоятельствами или неожиданными результатами, полученными в ходе выполнения аудиторских процедур. Причины внесения значительных изменений в общий план и программу аудита должны быть документально зафиксированы.

***Методы получения аудиторских доказательств***

При проведении аудита операций по соблюдению трудового законодательства и расчетов по оплате труда используют следующие методы и приемы:

проверка арифметических расчетов клиента (пересчет);

проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций, подтверждение;

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

проверка документов, прослеживание, аналитические процедуры.

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

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

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

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

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

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

Аналитические процедуры используются при сопоставлении фонда заработной платы отчетного периода с данными предыдущих периодов.

Оформление результатов аудита и предложения для аудиторского заключения. Правило (стандарт) аудиторской деятельности "Порядок составления аудиторского заключения о бухгалтерской отчетности" определяет, что аудиторское заключение представляет собой мнение аудиторской фирмы о достоверности бухгалтерской отчетности, выражающее оценку ее соответствия во всех существенных аспектах нормативному акту, регулирующему бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации [25, стр. 301].

Соблюдая принцип существенности, используя вышеизложенные аудиторские процедуры и их результаты, можно выразить мнение для составления условно положительного аудиторского заключения.

**3.3.1. Методика проверки расчетов с персоналом по оплате**

**труда и начислений во внебюджетные фонды**

Среди документов, подлежащих проверке, выделяют первичные документы, регистры синтетического и аналитического учета и отчетность.

Первичные документы включают:

1. Кассовую книгу.

2. Расходные кассовые ордера.

3. Приказ (распоряжение) о приеме на работу; приказ (распоряжение) о переводе на другую работу; приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска; приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта).

4. Личную карточку; учетную карточку работника.

5. "Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы"Табель учета использования рабочего времени".

6. Ведомость N 8 "Книга учета депонированной заработной платы".

7. "Расчетно-платежная ведомость"; "Платежная ведомость".

8"Лицевой счет".

Регистры синтетического и аналитического учета включают:

1. Главную книгу.

2. Журнал-ордер N 1.

3. Журнал-ордер N 2.

4. Журнал-ордер N 10.

5. Разработочную таблицу "Сводка начисленной заработной платы по ее составу и категориям работников и сводка данных по расчетам с рабочими и служащими".

6. Разработочную таблицу "Распределение заработной платы".

Отчетность включает:

1. Пояснение к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках: отчет о движении капитала и отчет о движении денежных средств.

2. Приложение к бухгалтерскому балансу (форма N 5).

3. Статистическую отчетность по форме N П-4 "Сведения о численности, заработной плате и движении работников".

***Правовое регулирование трудовых отношений***

В начале проверки следует обратить внимание на документальное оформление трудовых отношений с работниками организации. Взаимоотношения между работником и организацией регулируются двумя основными нормативными актами: Гражданским кодексом Российской Федерации (ГК РФ) и Кодексом законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ).

В рамках этих документов трудовые отношения могут быть оформлены одним из трех основных способов: трудовым договором (контрактом), коллективным договором или договором гражданско-правового характера.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между трудящимся и работодателем, по которому одна сторона обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а другая - выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными договорами организации и соглашением сторон. Трудовым договором не могут устанавливаться условия, противоречащие КЗоТ РФ.

Трудовые отношения с совместителями также оформляются трудовым соглашением. При этом общая продолжительность рабочего времени в месяц не может превышать половины месячной нормы, предусмотренной для соответствующих категорий работников. В процессе проверки необходимо удостовериться по табелю учета рабочего времени в том, что данная норма соблюдается.

Коллективный договор и другие локальные нормативные акты регулируют трудовые отношения наравне с трудовым соглашением (контрактом). К локальным нормативным актам относятся Положение о системе оплаты труда, Положение о премировании и другие, в которых фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию организации.

Договор гражданско-правового характера (ГПХ) заключается с физическими лицами, которые могут быть зарегистрированы в качестве предпринимателей без образования юридического лица. При проверке необходимо выявить суть договора, с тем чтобы отличить трудовой договор от договора ГПХ, что важно при начислении страховых взносов. Если трудовой договор заключается на выполнение обязанностей по конкретной должности и в рамках конкретной специальности, то предметом договоров ГПХ являются определенный результат труда, выполнение фиксированного задания, совершение некоторого действия, которые должны быть четко отражены договором. При этом физическое лицо, заключившее трудовой договор, подпадает под действие трудового законодательства, предоставляющего ему те или иные социальные гарантии, а по договорам ГПХ эти льготы не предоставляются.

***Документальное оформление трудовых отношений***

При проверке необходимо обратить внимание на наличие трудовых договоров, подписанных сторонами и заверенных печатью организации, а также первичных документов, которыми должны оформляться прием на работу, перевод работника из одного структурного подразделения в другое, предоставление работнику отпуска, увольнение с работы. На каждого работника заполняется Личная карточка, а для учета научных работников заполняется Учетная карточка научного работника.

В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 21.11.96 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" все хозяйственные операции должны отражаться в учете на основании документов, составленных по формам, содержащимся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации. Организации при необходимости могут вносить в данные формы детализирующие и уточняющие изменения, а также дополняющие реквизиты, но основные реквизиты форм должны быть сохранены без изменений. Применение бланков устаревших и произвольных форм не допускается. Налоговые органы вправе налагать административные штрафы на должностных лиц за указанное нарушение.

При проверке документального оформления договоров ГПХ аудитор должен выборочно проверить наличие договоров, заполненных с соблюдением всех реквизитов, заверенных печатями и подписями сторон, а также смет, доверенностей и актов выполненных работ. Следует иметь в виду, что если договор с предпринимателем на выполнение работ, требующих лицензии (договор перевозки, договор на оказание аудиторских услуг), заключен при ее отсутствии, то он может быть признан ничтожным.

***Проверка соответствия данных синтетического***

***и аналитического учета***

В начале проверки расчетов по оплате труда следует установить соответствие данных синтетического и аналитического учета.

Для этого выборочно на одну и ту же дату:

1. Проверяется соответствие сальдо по сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в Главной книге соответствующим статьям баланса.

2. Сравниваются данные разработочной таблицы РТ-5 "Сводка начисленной заработной платы по ее составу и категориям работников" и "Сводка по расчетам с рабочими и служащими" за каждый месяц и обороты по сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в Главной книге. В случае когда в организации данные по оплате труда не сводятся в разработочную таблицу РТ-5, для сравнения берутся данные формы N Т-49 "Расчетно-платежная ведомость"; формы N Т-51 "Расчетная ведомость"; формы N Т-53 "Платежная ведомость".

3. Проверяется соответствие данных журнала-ордера (ж/о) N 10 данным разработочной таблицы РТ-5.

4. Проверяется соответствие сумм заработной платы, выданных работникам организации из кассы, путем сличения данных ж/о N 1 и дебетовых оборотов Главной книги по сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" за каждый месяц.

5. Проверяется соответствие данных сч. 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" данным книги учета депонированной заработной платы.

6. Проверяется соответствие сумм начисленной заработной платы за время отпуска, данным ж/о N 10. В целях равномерного отнесения на себестоимость продукции (работ, услуг) затрат на оплату отпусков организациям разрешено создавать резервный фонд. Создание резервного фонда должно быть закреплено в учетной политике организации. Порядок создания и определения размера отчислений в резервный фонд на оплату отпусков регулируется Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными приказом Минфина России. В конце года по результатам инвентаризации излишне начисленные суммы резерва сторнируются либо доначисляются в обратной ситуации.

7. Проверяется соответствие сумм начисленного пособия по временной нетрудоспособности, отраженных в ж/о N 10, данным разработочной таблицы РТ-5.

8. Проверяется соответствие данных ж/о N 1, разработочной таблицы РТ-5 данным за отчетный период по форме N 4 пояснения к бухгалтерскому балансу "Отчет о движении денежных средств".

Выявленные несоответствия данных показателей необходимо проанализировать и установить причины их возникновения.

***Проверка правильности начисления заработной платы***

***и других выплат***

На втором этапе проверки проверяется правильность начисления сумм, отраженных по кредиту сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", на основании первичных документов. Правильность начисления заработной платы необходимо проверить конкретно по нескольким работникам. Здесь следует обратить внимание на то, какие формы оплаты труда приняты в данной организации. Существуют две основные формы оплаты труда повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда бывает простой и повременно-премиальной. Если в организации используется повременная оплата труда, то заработок работнику начисляется в зависимости от количества проработанного времени и тарифной ставки (оклада). Для проверки необходимо взять табель учета использования рабочего времени, который является основанием для начисления заработной платы, и посмотреть, сколько часов (дней) отработал конкретный работник в данном месяце. "Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы" и "Табель учета использования рабочего времени" являются обязательными к применению первичными учетными документами.

При повременной форме оплаты труда важно проверить правильность применения тарифной ставки (оклада). Тарифные ставки (оклады) должны быть утверждены руководителем организации и оформлены в виде штатного расписания, которое является важным элементом внутреннего контроля. Штатное расписание утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (если он есть). При отсутствии штатного расписания начисление заработной платы должно основываться на приказе по организации, подписанном первым лицом. Организации, кроме бюджетных, вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты при условии, что заработная плата не должна быть ниже МРОТ, установленного законодательством .

Полученные суммы сверяются с суммами, отраженными в "Расчетно-платежной ведомости" или "Расчетной ведомости".

Сдельная форма оплаты труда бывает прямой сдельной, сдельно-премиальной, аккордной, сдельно-прогрессивной, косвенной. Если в организации используется сдельная форма оплаты труда, то заработная плата работника начисляется на основании нарядов или других документов на выполненные в течение месяца работы в соответствии с утвержденными нормами выработки и расценками. В этом случае проверяется наличие нарядов, подписанных должностными лицами, которые назначаются приказом (распоряжением) руководителя организации. Полученные суммы сверяются с суммами, отраженными в "Расчетно-платежной ведомости" или "Расчетной ведомости".

Отдельные организации используют оплату труда по конечному результату (в процентах от полученных дохода или прибыли).

Труд работников, с которыми заключены договоры ГПХ, оплачивается на условиях, предусмотренных этими договорами и сметами, приложенными к ним. Работы, выполненные по договорам ГПХ, оплачиваются на основании актов приема выполненных работ. Здесь проверяется соответствие начисленных сумм договорной стоимости работ (услуг).

При проверке начисленной заработной платы по нескольким конкретным сотрудникам следует обратить внимание на то, в какой сфере работает данный сотрудник: в производственной или непроизводственной. Если сотрудник работает в непроизводственной сфере, то его заработная плата относится на соответствующие источники финансирования. Заработная плата, начисленная работникам производственной сферы и связанная с определенными видами работ, относится на соответствующие счета учета затрат по этим видам работ.

На следующем этапе проверки выборочно по нескольким сотрудникам проверяется обоснованность и правильность начисления остальных выплат.

Все выплаты, производимые организацией своим работникам, можно разделить на две группы: основные выплаты и дополнительные выплаты.

Основные выплаты - собственно оплата труда, начисленная на основании сдельных расценок, тарифных ставок, окладов, а также оплата труда в повышенном или пониженном размере в случаях, предусмотренных КЗоТ РФ.

Дополнительные выплаты - выплаты за фактически неотработанное время, которое подлежит оплате по законодательству (отпускные, больничные, различные компенсации, пособия) или по инициативе руководства организации (материальная помощь, премии).

При проверке начисления премий следует иметь в виду, что они могут быть двух видов. Премии, обусловленные действующей в организации системой оплаты труда, которые выплачиваются за достижение высоких количественных и качественных результатов труда и носят регулярный характер, включая премии за выполнение особо важных заданий и выплаты по итогам года, относятся на себестоимость выпускаемой продукции. В каждой организации должно быть разработано положение о премировании. Механизм вознаграждения по итогам работы за год, а также вознаграждения за выслугу лет организация устанавливает в разрабатываемых локальных нормативных актах, которыми предусматриваются порядок, размеры и условия выплаты. Премии, носящие единовременный характер, выплачиваются за счет чистой прибыли организации, за счет фонда потребления или за счет специальных источников.

Если при проверке расчетов по оплате труда встретились случаи начисления дополнительных выплат, т.е. оплаты непроработанного времени, согласно трудовому законодательству, то особое внимание следует уделить проверке правильности исчисления среднего заработка, который лежит в основе расчета таких выплат. Порядок исчисления среднего заработка утвержден постановлением Минтруда России от 16.01.98 г. N 1 "О порядке исчисления среднего заработка в 1998 году" (аналогичные постановления применялись и в предыдущие годы) и распространяется на следующие случаи:

оплата очередного отпуска;

оплата дополнительного отпуска, включая учебный;

выплата компенсации за неиспользованный отпуск;

выплата выходного пособия при увольнении;

плата за выполнение государственных или общественных обязанностей;

плата при переводе на более легкую работу;

плата при направлении на повышение квалификации с отрывом от производства;

плата при нахождении в медицинском учреждении на обследовании, а также сдаче крови;

выплата за вынужденный прогул.

Иные правила подсчета среднего заработка установлены при назначении пенсий, определении размеров возмещения ущерба, причиненного здоровью работника, пособий по государственному социальному страхованию и по безработице.

Если в проверяемом периоде имело место начисление пособий по временной нетрудоспособности (Д-т сч. 69, субсчет "Расчеты по социальному страхованию", К-т сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"), то рекомендуется выборочно, по нескольким работникам, проверить правильность его исчисления. Основанием для начисления пособия по временной нетрудоспособности является больничный лист, выданный медицинским учреждением.

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется в соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.84 г. N 13-6 (с последующими изменениями и дополнениями). Пособие исчисляется из расчета среднедневного заработка за два календарных месяца, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности. Размеры пособия при общем заболевании зависят от количества дней болезни и непрерывного стажа работы работника.

Пособия вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидам ВОВ, работникам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет, а также в других случаях, предусмотренных законодательством, выдаются в размере 100% заработка независимо от непрерывного стажа работы. При наступлении временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья (травмы, ожога, обморожения и т. п.) пособие назначается при наличии акта о несчастном случае на производстве. Здесь следует отметить, что если трудовое увечье было нанесено работнику по вине администрации, то пособие выплачивается не за счет средств социального страхования, а за счет средств организации.

В фактический заработок для исчисления пособия включаются все виды заработной платы, все виды денежных премий, предусмотренные системой оплаты труда, надбавки и доплаты к заработной плате, вознаграждения по итогам работы за год и выплаты за выслугу лет.

В сумму заработка, из которого исчисляется пособие, не включаются:

заработная плата за работу в сверхурочное время, включая доплату за часы сверхурочной работы;

плата за работу по совместительству как в другой организации, так и по месту основной работы;

доплата за работу, не входящую в обязанности работника по основной работе;

заработная плата за дни простоя, за время очередного и дополнительного отпусков, за время сборов, выполнения государственных или общественных обязанностей;

заработная плата за работу в праздничные и выходные дни;

единовременные премии, не связанные с производственной деятельностью (к юбилейным датам, дням рождения и т.п.);

разного рода выплаты компенсационного характера (за неиспользованный отпуск, выходное пособие и др.).

В рабочие дни, на которые делится заработок, не включаются дни временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, очередного и дополнительного отпусков, а также освобождение от работы в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Размер пособия по временной нетрудоспособности не должен превышать двойной суммы дневного заработка, рассчитанного на основе тарифной ставки (оклада), но и не может быть меньше 90% от МРОТ.

***Удержание налога на доходы физических лиц***

На юридических лиц, производящих выплату доходов физическим лицам, возлагаются обязанности налогового и фискального агента по исчислению, удержанию и перечислению сумм подоходного налога в бюджет. Правильность исчисления подоходного налога должна быть проверена в выборочном порядке по налоговым карточкам физических лиц. Налогообложение доходов штатных и нештатных работников организации осуществляется в соответствии с Законом. Объектом налогообложения у физических лиц является доход полученный от выполнения трудовых и приравненных к ним обязанностям.

Удержанный налог на доходы физических лиц (Д-т сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", К-т сч. 68 "Расчеты с бюджетом") подлежит перечислению в бюджет (Д-т сч. 68 "Расчеты с бюджетом", К-т сч. 51 "Расчетный счет") не позднее дня фактического получения в банке наличных средств на оплату труда либо перечисления денежных средств по поручению работников. В случае оплаты труда работников из выручки от реализации продукции (работ, услуг) НДФЛ должен быть перечислен не позднее дня, следующего за днем выплаты. Если организация нарушила сроки перечисления в бюджет НДФЛ, то она уплачивает пеню в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Банка России за каждый день просрочки. Источником уплаты пени является чистая прибыль. Удержанные не полностью или не перечисленные в бюджет суммы взыскиваются у организации с одновременной уплатой штрафа в размере 10% указанных сумм [12, стр.18].

При проверке правильности удержания НДФЛ следует обратить внимание на случаи приобретения какой-либо продукции (работ, услуг), в том числе в рамках договоров ГПХ, у физического лица, не имеющего постоянного места жительства в Российской Федерации. В этом случае налог уплачивается в бюджет организацией по ставке 20% выплачиваемой данному физическому лицу суммы. Также особое внимание следует уделить удержанию подоходного налога с физических лиц - резидентов, не зарегистрированных в качестве предпринимателей без образования юридического лица, при выплатах им сумм вознаграждений по договорам ГПХ. С физическими лицами, не являющимися предпринимателями, могут быть заключены только определенные договоры: аренды, подряда, купли-продажи.

НДФЛ не удерживается с граждан, зарегистрированных в качестве предпринимателей без образования юридического лица.

Организации и иные работодатели обязаны представлять в налоговые органы сведения о выплаченных ими физическим лицам доходах, начисленных и удержанных с этих доходов суммах подоходного налога в соответствии с требованиями к форматам и структуре информации, устанавливаемыми Госналогслужбой России:

не реже одного раза в квартал - сведения о доходах, выплаченных физическим лицам не по месту основной работы (службы, учебы), и о исчисленных и удержанных суммах налога с указанием адресов постоянного местожительства получателей дохода, а также ежегодно не позднее 1 марта года, следующего за отчетным, - сведения о доходах, выплаченных ими физическим лицам по месту основной работы (службы, учебы);

ежеквартально - отчет об итоговых суммах доходов и удержанных суммах налога.

**Удержания из оплаты труда**

Следующим этапом проверки расчетов с персоналом по оплате труда является проверка правильности исчисления сумм удержаний из заработной платы сотрудников данной организации (Д-т сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"). После того как из заработной платы удержан НДФЛ производятся остальные виды удержаний. Сумма удержаний не должна превышать 50% месячного дохода, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Проверка делается также выборочно, по конкретным сотрудникам, желательно по тем, у которых общая сумма удержаний состоит из нескольких видов. При этом проверяются наличие первичных документов, своевременность и правильность отражения удерживаемых сумм в регистрах бухгалтерского учета [20, стр. 13].

***Отчетность по труду***

Основным показателем, необходимым для заполнения данных форм, а также приложения к бухгалтерскому балансу формы 5, является среднесписочная численность (ССЧ), которую все организации определяют в порядке, установленном Инструкцией по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях. В основе расчета ССЧ лежит показатель списочного состава работников, поэтому необходимо знать, кого включать в списочный состав. В списочный состав включают всех работников организации, которые приняты на постоянную, сезонную или временную работу (в том числе по совместительству, договорам ГПХ) на срок 1 день и более. В списочном составе работников за каждый календарный месяц учитывают как фактически работающих, так и отсутствующих по какой-либо причине (отпуск, командировка, выполнение гособязанностей и др.). В списочный состав при определении ССЧ не включают женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, женщин, находящихся в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им полутора лет, а также некоторых других работников.

***Контроль за полнотой и своевременностью внесения платежей***

***в государственные внебюджетные фонды***

Наиболее серьезные изменения в налоговом администрировании заключаются в передаче налоговым органам полномочий по контролю за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения платежей во внебюджетные фонды.

В вопросах, касающихся преемственности прав налоговых органов, сделана попытка оговорить все переходные моменты (проведение проверок, взыскание задолженности, предоставление отсрочек (рассрочек), зачет (возврат) излишне уплаченных (взысканных) сумм, привлечение к ответственности и т.д.). В частности, налоговые органы вправе будут проводить налоговые проверки налогоплательщиков по вопросу правильности уплаты страховых платежей за периоды 1998-2000 гг.

Однако Законом N 118-ФЗ не внесены поправки в Закон Российской Федерации от 21.03.91 г. N 943-1 "О налоговых органах Российской Федерации", а также в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации, касающиеся включения прав налоговых органов по соответствующему контролю в перечень прав налоговых органов. Отсутствие указанных дополнений может негативно сказаться на осуществлении налоговыми органами предоставленных полномочий. Следует также исключить из Кодекса ссылки на органы государственных внебюджетных фондов в статьях, определяющих полномочия по налоговому контролю (соответствующий законопроект уже одобрен Правительством Российской Федерации).

В рамках налогового администрирования ЕСН проводится работа по передаче от фондов налоговым органам соответствующих сведений о плательщиках; сальдо лицевых счетов, по открытию счетов по учету доходов от поступлений налога, открытию отдельных счетов для зачисления сумм, поступающих в погашение задолженности предыдущих лет, и т.д.

В качестве методических указаний готовятся:

1. Разъяснения о порядке проведения зачета (возврата) излишне уплаченных сумм ЕСН. Законом N 118-ФЗ не решен вопрос об излишне взысканных страховых взносах. Поскольку в отношении порядка зачета (возврата) излишне уплаченных сумм Закон отсылает к НК РФ, то, видимо, здесь должны применяться нормы ст.79 Кодекса.

Следует принимать во внимание, что поскольку сумма налога исчисляется отдельно по каждому фонду, то при неправильном направлении средств в разные фонды будет возникать ситуация уплаты налога при наличии "переплаты" в один фонд и "недоплаты" в другой. Исправить это положение будет невозможно, так как зачеты между различными бюджетами Кодексом не предусмотрены. Излишне уплаченные (взысканные) суммы могут быть зачтены (возвращены) только в доле ЕСН, которая подлежит зачислению именно в этот фонд. По другому фонду такой зачет не производится - в отношении как сумм страховых взносов, так и доли ЕСН.

Возврат излишне уплаченных (взысканных) сумм осуществляется органом федерального казначейства на основании заключений налоговых органов. Однако сумма переплаты страховых взносов, образовавшаяся до 1 января 2001 г. в результате неденежных расчетов, может быть только зачтена в счет уплаты ЕСН.

2. Разъяснения о порядке взыскания недоимки, пеней и штрафов, образовавшихся по состоянию на 1 января 2001 г.

Не устранена несогласованность между ст.9 и 10 Закона N 118-ФЗ в части сумм недоимки, пеней и штрафов по платежам в государственные внебюджетные фонды, заключающаяся в том, что взыскание сумм осуществляется в порядке, установленном НК РФ, а их уплата - в порядке, действующем до введения в действие части второй Кодекса.

Представляется, что при взыскании недоимки, образовавшейся по состоянию на 1 января 2001 г., взыскание производится налоговым органом путем вынесения решения без направления требования об уплате налога в случае, если оно уже было направлено органами внебюджетных фондов, либо в случае, если инкассовое поручение, выставленное органами внебюджетных фондов, возвращено банками без исполнения.

В случае если такие требования не направлялись, возможны следующие варианты. Если срок направления требования не пропущен, то оно направляется налоговым органом в соответствии с абзацем первым ст.70 НК РФ. При пропуске срока налоговым органам следует направлять требования в соответствии с абзацем вторым ст.70 (по результатам проверки) либо в соответствии со ст.71 (направление нового требования для возможности использования внесудебного порядка взыскания налогов согласно п.3 ст.46 Кодекса).

Подготовлены Методические указания о порядке взыскания задолженности плательщиков по страховым взносам в государственные социальные внебюджетные фонды, зачета (возврата) переплаты сумм страховых взносов в эти фонды и единого социального налога (взноса) - см. приказ МНС России от 29.12.2000 г. N БГ-3-07/466.

Кроме того, в соответствии со ст.30 Закона N 118-ФЗ подлежат пересмотру решения о взыскании санкций за несоблюдение законодательства о конкретных видах обязательного социального страхования в целях приведения размеров наказаний в соответствие с НК РФ.

Должны быть определены Правительством Российской Федерации порядок и условия проведения реструктуризации задолженности по взносам в государственные социальные внебюджетные фонды, начисленным пеням и штрафам по состоянию на 1 января 2000 г.

Вместе с тем ст.21 Закона N 118-ФЗ устанавливает, что решения о реструктуризации сумм задолженности по взносам и начисленной пени в указанные внебюджетные фонды, принятые до введения в действие части второй НК РФ, применяются в соответствии с условиями, на которых они были предоставлены. Данный порядок предусмотрен в действующих нормативных правовых актах, регулирующих уплату (взимание) платежей во внебюджетные фонды. Противоречия, возникшие в результате, видимо, технической ошибки, должны быть устранены поправками.

Реструктуризация, как и отсрочки (рассрочки), являются способом изменения сроков уплаты страховых взносов (с 2001 г. - ЕСН). Контроль за исполнением налогоплательщиком условий соглашений, в том числе заключенных до 2001 г., будут осуществлять налоговые органы (ст.21 Закона N 118-ФЗ).

В силу абзаца второго ст.21 этого Закона с 1 января 2001 г. решение о предоставлении отсрочки (рассрочки) отменяется органами государственных внебюджетных фондов на основании представления налоговых органов в течение 5 дней со дня получения соответствующего представления.

***Отчисления в государственные внебюджетные***

***социальные фонды***

Расчеты организации с государственными внебюджетными социальными фондами учитываются на сч. 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению". Плательщиками в указанные фонды являются все организации. Федеральным законом установлено, что от уплаты страховых взносов в ПФ освобождаются общественные организации инвалидов и пенсионеров, а также предприятия, учреждения и организации, образованные ими, при соблюдении следующих условий:

если уставный капитал указанных организаций полностью (100%) состоит из вкладов общественных организаций инвалидов и пенсионеров;

если численность работающих инвалидов в указанных организациях составляет не менее 50% общей численности работающих;

если численность работающих инвалидов менее 50%, освобождение от уплаты взносов в ПФ применяется в части выплат, начисленных в пользу инвалидов и пенсионеров, независимо от источника финансирования;

полностью от уплаты страховых взносов в Фонд социального страхования (п. 2.2 инструкции ФСС), фонды обязательного медицинского страхования (п. 3 инструкции ФОМС) и Фонд занятости населения освобождаются общественные организации инвалидов, а также находящиеся в их собственности общественные организации, созданные для осуществления уставных целей.

Плательщики регистрируются как страхователи в указанных фондах в течение 30 дней с момента регистрации организации в Регистрационной палате Российской Федерации. Если срок нарушен, то взимается штраф - 10% причитающихся к уплате страховых взносов.

***Проверка правильности начисления взносов***

***во внебюджетные социальные фонды***

Основные задачи при проведении проверки:

определение по первичным бухгалтерским документам в соответствии с действующим законодательством видов оплаты труда, на которые следует начислять страховые взносы;

сравнение видов оплаты труда, на которые фактически были начислены страховые взносы, с видами оплаты труда, на которые они должны быть начислены в соответствии с действующим законодательством;

проверка правильности определения видов выплат, на которые страховые взносы не должны начисляться.

В начале проверки начисления платежей во внебюджетные фонды следует проанализировать сумму оборотов, отраженную в проверяемом отчетном периоде по кредиту сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Из всех первичных документов для этой цели более всего применима разработочная таблица РТ 5 "Сводка начисленной заработной платы по ее составу и категориям работников и сводка данных по расчетам с рабочими и служащими". Если в организации данный документ не ведется, то используются расчетно-платежные или расчетные ведомости. Данный анализ ставит перед собой целью рассмотрение суммы, отраженной по кредиту сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" по составу начислений. Из общей суммы, отраженной по кредиту сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", вычитаются суммы некоторых видов оплаты труда, пособий по временной нетрудоспособности, других пособий за счет средств социальных фондов и выплат (в том числе премий, материальной помощи), на которые не начисляются взносы в тот или иной внебюджетный фонд.

Выплата заработной платы под видом материальной помощи является одним из самых распространенных способов занижения платежей в государственные внебюджетные фонды. Поэтому в каждом конкретном случае необходимо проверить правильность оформления материальной помощи. Например, если материальная помощь оказывается регулярно одной и той же группе лиц, ее размеры связаны с трудовым вкладом (материальная помощь выдается в размере оклада или в процентах от оклада), отсутствуют заявления работников на оказание материальной помощи с обоснованием причин, в формулировке приказа выплата увязывается с результатами труда, то в этом случае имеются основания считать такую материальную помощь премиальными выплатами, на которые соответственно должны начисляться страховые взносы. Так как не все выплаты (в том числе компенсационные), а также стоимость социальных благ, на которые начисляются платежи в тот или иной внебюджетный фонд, отражаются по кредиту сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", то на следующем этапе проверки анализируются первичные документы и регистры бухгалтерского учета, из которых можно извлечь нужную информацию. К ним относятся: книга приказов и распоряжений организации, договоры ГПХ, журналы-ордера, кассовая книга. Особое внимание следует уделить анализу выплат, производимых за счет средств организации, а также сверхнормативных компенсационных выплат, так как в этом случае начисление взносов во внебюджетные фонды производится за счет тех же источников, что и начисление данных выплат.

При суммировании результатов, полученных на первом и втором этапах проверки, получается облагаемая база для начисления взносов в тот или иной фонд. Облагаемая база умножается на страховой тариф (в процентах), и полученная сумма сравнивается с суммой, отраженной в регистрах бухгалтерского учета по кредиту соответствующего субсчета сч. 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению". При выявлении расхождений следует определить, на какие виды выплат должны начисляться взносы в соответствии с действующим законодательством, но не начисляются в данной организации. Также рассматривается и обратная ситуация.

***Следующим этапом будет определение системы внутреннего контроля и подготовка рабочей документации аудита***

Основной целью аудитора при проверке оплаты труда является определение сильных сторон контроля, чтобы убедиться, что существенные ошибки отсутствуют.

Цели системы внутреннего контроля (СВК) на предприятии - упорядочение и эффективное выполнение текущих хозяйственных дел предприятия;

- выполнение требований финансово-хозяйственной политики руководства;

- сохранение активов предприятия и обеспечение приемлемого уровня полноты и точности документов и, соответственно, информации.

При определении эффективности систем внутреннего контроля приобретают многие факторы:

- круг работников, участвующих в формировании информации на предприятии, и наличие у них ответственности за порученное дело;

- наличие упорядоченных взаимоотношений между ними по ведению дел и формированию информации;

- наличие технических средств контроля;

- наличие технологии контроля;

- контролируемые параметры.

СВК предусматривает наличие:

1) компетентного персонала с четко определенными правами и обязанностями;

2) разделения соответствующих обязанностей (по хранению активов и их учету, по совершению сделок, по учету)

3) соблюдения необходимых процедур при совершении операции.

4) контроля за сохранностью документации (нумерация, составления во время совершения операции или сразу же после этого, простота и ясность);

5) фактического контроля над активами и документацией (фактическая проверка материально-ответственным лицом);

6) независимой проверки выполнения обязанностей (внутренний аудит).

Для контроля документирования затрат на оплату труда используют вопросы и блок-схемы (табл. 20).

Таблица 20

Тесты внутреннего контроля операций по оплате труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Содержание | Ответы |
|  | | Условия |  |
| 1 | | Все ли работники предприятия получают оплату труда через кассу? | нет |
| 2 | | Проверяется ли свод по начислению и удержанию оплаты труда главным бухгалтером? | нет |
| 3 | | Во время отпуска бухгалтера по начисления оплаты труда производится ли его подмена? | да |
| 4 | | Сверяет ли бухгалтер объем выполненных работ с начислением оплаты труда? | да |
| 5 | | Разработаны ли должностные обязанности работников, осуществляющих начисление оплаты труда? | да |
|  | | Реальность |  |
| 6 | | Подаются ли списки уволенных работников в бухгалтерию? | да |
| 7 | | Сопоставляются ли периодически ведомости на выплату заработной платы со сведениями из личных дел служащих? | нет |
| 8 | | Выписывают ли ведомости на выплату заработной платы лица, не занимающиеся ее начислением? | нет |
| 9 | | Перечисляется на получателя в срок заработная плата на счет "Депонированная оплата труда"? | нет |
| 10 | | Сверяет ли бухгалтер список депонентов с графой "Депонированная оплата труда" в Своде по начислению и удержанию оплаты труда? | да |
|  | | Полнота |  |
| 11 | | Подаются ли кадрами в бухгалтерию списки вновь нанятых работников? | да |
| 12 | | Нумеруются ли расчетно-платежные ведомости? | да |
|  | | Полномочия |  |
| 13 | | Все ли ставки по оплате труда определяются приказом руководителя? | да |
| 14 | | Сохраняются ли распоряжения об удержании с оплаты труда? | да |
| 15 | | Подписывают ли ведомости лица, составившие их? | да |
|  | Точность | |  |
| 16 | Проверяют ли периодически начисления по оплате труда внутренние контролеры? | | нет |
| 17 | Сопоставляются ли данные хронометража, объема выполненных работ с данными учета затрат времени и начисленной оплатой труда? | | нет |
|  | Классификация | |  |
| 18 | Разработаны ли инструкции по учету затрат и удержанию с оплаты труда? | | нет |
|  | Учет | |  |
| 19 | Сопоставляются ли начисления на оплату труда с данными отчетов по социальному страхованию, пенсионному фонду, отчислениями во внебюджетные фонды? | | да |
|  | Периодизация | |  |
| 20 | Проверяет ли ответственный бухгалтер данные о месячных, квартальных и годовых накоплениях оплаты труда? | | да |

На основании полученных ответов можно сделать вывод, что система внутреннего контроля удовлетворительная, т.к. из двадцати заданных вопросов, положительных ответов приходится на 60 %, а соответственно 40 % отрицательных.

Выявить сильные стороны контроля можно, используя следующие вопросы:

1. Учет заработной платы ведется отдельно от учета кадров и учета рабочего времени. (НЕТ).

2. Табеля учета рабочего времени подписывает определенный круг лиц. (ДА).

3. Жалобы работников по поводу оплаты труда рассматриваются периодически и по ним принимаются решения. На все жалобы имеются заявления. (ДА).

4. Списки вновь поступивших и уволенных работников отдел кадров своевременно передает в бухгалтерию. (ДА).

5. Ставки по оплате труда устанавливаются приказом руководителя. (ДА).

6. Расчеты по оплате труда проверяют лица, не имеющие отношения к их осуществлению. (НЕТ).

7. Итоговые данные в ведомости сверяют с итоговыми данными о выплате оплаты труда, отраженными в Главной книге. (НЕТ).

8. Периодически определяется правильность распределения оплаты труда по объектам затрат (центрам возникновения). (НЕТ).

9. Расходы на оплату труда сопоставляются с себестоимостью продукции, работ и услуг. (НЕТ).

10. Все начисления и удержания проверяет в конце месяца внутренний аудитор. (НЕТ).

11. Оплата труда начисляется (ДА), выплачивается (НЕТ) и в учете отражается ежемесячно (ДА).

Таким образом, определяем, что система СВК работает слабо и риск контроля можно оставить на прежнем уровне.

Так как бухгалтерский учет в ООО «ТОРГЛЕС» ведется с помощью программы «1 с бухгалтерия», необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1) концентрация функций и знаний: имеет ли персонал, занятый обработкой данных, детальные знания о взаимосвязи источников данных, процесса их получения, распределения и использования, недостатках СВК? (смутное).

2) концентрация программ и данных: существует ли возможность доступа посторонних лиц к компьютерным программам и угроза изменения самих программ или данных? (нет).

3) отсутствие ввода документов: выдается ли письменное подтверждение на ввод данных? (да).

**Цель подготовки рабочих документов** - это документальное подтверждение того, что проверка была должным образом спланирована, реализация плана аудиторами ежедневно контролировалась и в ходе аудита подвергалась рассмотрению, что при необходимости выполнялись соответствующие исследования.

Правилом (стандартом) аудиторской деятельности "Документирование аудита" предусмотрено описание использованных аудиторской организацией процедур и их результатов. На аудит операций по оплате труда составим описание аудиторских процедур (см. приложение 14).

Поскольку аудиторская проверка соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда весьма трудоемка, то для сокращения сроков ее проведения можно использовать схему аудита синтетического и аналитического учета при журнально-ордерной форме счетоводства и схему аудита операций по расчетам по оплате труда (см. приложения 15, 16).

**Отчет аудитора** исполнительному органу ООО «ТОРГЛЕС»

1. Мною проведен аудит оплаты труда ООО «ТОРГЛЕС»” за 2002 г.

2. При планировании и проведении аудита оплаты труда мной рассмотрено состояние внутреннего контроля на ООО «ТОРГЛЕС». Ответственность за организацию и состояние внутреннего контроля несет исполнительный орган ООО «ТОРГЛЕС»

3. Я рассмотрела состояние внутреннего контроля исключительно для того, чтобы определить объем работ, необходимых для формирования аудиторского заключения о достоверности отражения в бухгалтерской отчетности оплаты труда. Проделанная в процессе аудита работа не означает проведения полной и всеобъемлющей проверки системы внутреннего контроля ООО «ТОРГЛЕС» с целью выявления всех возможных недостатков.

4. В процессе аудита мною не были обнаружены никакие факты, из которых можно было бы сделать вывод о несоответствии системы внутреннего контроля ООО «ТОРГЛЕС» масштабам и характеру его деятельности.

5. Мое мнение о достоверности отражения в бухгалтерской отчетности оплаты труда приведено в следующей части Аудиторского заключения. Мною не были обнаружены никакие серьезные нарушения установленного порядка ведения бухгалтерского учета, которые могли бы существенно повлиять на достоверность данных по оплате труда, отраженных в бухгалтерской отчетности.

6. Было проверено соответствие ряда совершенных ООО «ТОРГЛЕС» финансово-хозяйственных операций применимому законодательству исключительно для того, чтобы получить достаточную уверенность в том, что отраженная в бухгалтерской отчетности информация об оплате труда не содержит существенных искажений. Однако цель проведенного мной аудита оплаты труда не состояла в том, чтобы выразить мнение о полном соответствии деятельности ООО «ТОРГЛЕС» законодательству.

7. Результаты проведенной мной проверки показывают, что проведенные финансово-хозяйственные операции осуществлялись на ООО «ТОРГЛЕС», во всех существенных отношениях, в соответствии с указанным в предыдущем параграфе настоящей части законодательством.

**Заключение аудитора об отражении в бухгалтерской отчетности оплаты труда ООО «ТОРГЛЕС» за 2002 год.**

1. Мной проведен аудит оплаты труда ООО «ТОРГЛЕС» за 2002 год. Данные в бухгалтерской отчетности подготовлены исполнительным органом ООО «ТОРГЛЕС» исходя из Положения о бухгалтерском учете и отчетности.

2. Ответственность за подготовку данных бухгалтерской отчетности по оплате труда несет исполнительный орган ООО «ТОРГЛЕС». Моя обязанность заключается в том, чтобы высказать мнение о достоверности во всех существенных аспектах данной отчетности в части оплаты труда на основе проведенного аудита.

3. Аудит проведен в соответствии с Положениями (Стандартами )бухгалтерского учета, Аудит планировался и проводился таким образом, чтобы получить достаточную уверенность в том, что бухгалтерская отчетность в части оплаты труда не содержит существенных искажений. Аудит включал в себя проверку на выборочной основе подтверждений числовых данных и пояснений, содержащихся в бухгалтерской отчетности по оплате труда. Я полагаю, что проведенный аудит дает достаточно оснований для того, чтобы выразить мнение о достоверности бухгалтерской отчетности в части оплаты труда.

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).

4. По моему мнению, если оставить в стороне любые поправки, которые могли бы быть признаны необходимыми при возможности получить достаточные подтверждения в отношении обстоятельств, указанных в предыдущих параграфах настоящего Заключения, проверенная бухгалтерская отчетность в части оплаты труда достоверна т.е., подготовлена таким образом, чтобы обеспечить во всех существенных аспектах отражение оплаты труда на ООО «ТОРГЛЕС» по состоянию на 1 января 2003 года.

Аудитор Самарин В.И.

Руководитель группы Петров П.Н.

Выводы и рекомендации

В данной дипломной работе были рассмотрены такие вопросы как, понятие сущность и функции заработной платы. Был проведен анализ финансового состояния, изучен бухгалтерский учет и аудит операций по заработной плате на ООО «ТОРГЛЕС».

На основе полученных данных можно сделать следующие выводы:

- под понятием заработная плата понимается 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.

Анализ финансового состояния показал, что ООО «ТОРГЛЕС» за анализируемый период финансово не устойчиво. Об этом свидетельствуют показатели следующих коэффициентов:

прибыль от реализации снизилась на 139103 руб. (с –39545 до –139103 руб.);

выручка от реализации на 646861 руб. (с 1059756 до 646861 руб.);

значения коэффициента автономии как на начало периода так и на конец не соответствуют нормативному. За истекший год коэффициент автономии снизился с –0,196 до -0,126. Тенденция снижения этого показателя означает снижение финансовой независимости предприятия от заемных источников средств, повышение риска финансовых затруднений в будущие периоды;

коэффициент соотношения заемных и собственных средств на конец рассматриваемого периода увеличивается на 2,61 (с –6,11 до –8,72), что свидетельствует о недостаточности собственных средств ООО «ТОРГЛЕС» для покрытия своих обязательств;

коэффициент маневренности за рассматриваемый период остался неизменным;

коэффициент быстрой ликвидности за отчетный год увеличился с 0,83 до 0,88, это свидетельствует о повышении прогнозируемых платежных возможностей ООО «ТОРГЛЕС» при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами;

одновременно нужно отметить небольшой рост коэффициента абсолютной ликвидности (на 0,006), хотя значения этого показателя остаются ниже оптимального и имеют очень низкую величину (0,006 на начало рассматриваемого периода и 0,012 на конец), это говорит о возможности погашения лишь незначительной части краткосрочной задолженности предприятия в ближайшее время;

коэффициент задолженности по кредитам банков и займа увеличился на (0,35), что свидетельствует об усилении зависимости ООО «ТОРГЛЕС» от привлеченного капитала и невозможности покрытия задолженности за счет суммы, полученной выручки от продаж;

следует отметить и увеличение коэффициента платежеспособности по текущим обязательствам на (8, 57), что свидетельствует о наличии проблем с платежеспособностью ООО «ТОРГЛЕС» по покрытию текущих (краткосрочных) обязательств.

Изучение учета заработной платы и проведение аудита свидетельствует о том, что:

На ООО «ТОРГЛЕС» используется повременная система оплаты труда. Для начисления заработной платы каждый месяц на всех сотрудников составляются приказы, заверенные генеральным директором, в которых указываются размер заработной паты, т.к. на ООО «ТОРГЛЕС» размер заработной платы зависит от выручки. Но эта система обладает рядом недостатков:

- размер получаемой фирмой выручки, следовательно, величина заработной платы зависит от множества внешних факторов, которые, часто не зависят напрямую от работников фирмы;

- при использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение выручки может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер, поэтому показатель выручки от продаж не всегда является наилучшей основой для установления зарплаты.

Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

На ООО «ТОРГЛЕС» применялась регрессивная шкала ставок, т.к. накопленная с начала года величина налоговой базы в среднем на одно физическое лицо деленное на количество месяцев, истекших в текущем налоговом периоде, составило сумму более 2500 руб.

Аудит оплаты труда показал:

отсутствие штатного расписания, депонентских карточек, заявлений работников на получение льгот, отсутствие приказов о замещении первых лиц.

По итогам проведенной проверки было составлено условно положительное заключение.

ООО «ТОРГЛЕС» рекомендуется:

улучшить внутренний контроль, все дополнительные выплаты оформлять приказами подписанными генеральным директором, оформить замещение первых лиц приказами, обязать кадровика в сборе заявлений от работников, которым предоставляются льготы в соответствии с действующим законодательством, оформить депонентские карточки, обеспечить периодический внутренний контроль начислений по оплате труда, оформлять первичные документы в соответствии с установленными требованиями;

ввести повременно-премиальную систему оплаты труда, которая обеспечит стимулирование текущих результатов деятельности и гарантированную заработную плату всем работникам;

поощрения предпринимательской и изобретательской деятельности;

отражение вопросов оплаты труда в контрактах;

систему материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы, или используемой при принятии решения;

мотивация труда должна строиться на основании факторов, непосредственно зависящих от работников.

Также ООО «ТОРГЛЕС» можно предложить, сократить численность управленческого персонала, а именно уволить 2 заместителей генерального директора и объединить должности бухгалтер, кадровик, кассир, тем самым уменьшатся расходы связанные с оплатой персонала.

Срок жизни каждой фирмы определяется исключительно лишь сроками потребности в нем, так что каждая существует до тех пор пока оно необходимо конечному потребителю. Как только потребность в нем исчезает, наступает его упадок. Потребности же находятся в постоянном движении. Хорошо, когда предприятие успевает за развитием потребностей, еще лучше – если оно само развивает их.

**Список использованной литературы**

1. Агафонова М.Н. Как рассчитать налог на доходы физических лиц? - "Бератор-Пресс", 2001 г.-28 с.

2. Алборов Р. А., Харужий Л.И., Концевал С.М. Основы аудита: Учебное пособие. – М.: издательство «Дело и Сервис», 2001 г.- 241 с.

3. Бакаева А.С. Справочник корреспонденций счетов бухгалтерского учета. - "ИПБ-БИНФА", 2002 г.-189 с.

4. Брызгалин А.В., Берник В.Р., Головкин А.Н. Налог на доходы физических лиц. Налоговый кодекс. Часть вторая. Профессиональный комментарий (в соответствии с редакцией Налогового кодекса РФ, ч.2 от 31 декабря 2001 г.)

5. Бархатов А.П., Епинин Г.А. Программа внутреннего аудита, Аудиторские ведомости № 3 март 2003 г.

6. Барсукова В.Н. Применение регрессивных ставок налогообложения по ЕСН и страховым взносам в ПФР, Аудиторские ведомости № 8 август, 2002 г.

7. Брызгалин А.В., Берник В.Р., Головкин А.Н. Глава 25. Налоговый кодекс. Профессиональный комментарий. - "Налоги и финансовое право", 2002 г.- 405 с.

8. Баканова М.И., Шеремета А.Д. Экономический анализ: ситуации, тесты, примеры, задачи, выбор оптимальных решений, финансовое прогнозирование: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001 г. -287 с.

9. Борисов Е.Ф. Основы экономической теории. – М.: Новая волна, 2001 г. – 320 с.

10. Воробьева Премирование работников и налогообложение. ФПА АКДИ "Экономика и жизнь", выпуск 12, декабрь 2002 г.

11. Владимирова А.В. О применении главы 25 НК РФ, "Налоговый вестник", N 11, ноябрь 2002 г.

12. Захарьин В.Р. Учет расчетов с персоналом. "Консультант бухгалтера", N 7, июль 2001 г.

## 13. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учебник. – М.: Проспект, 2000 г.

14. Куликова Л.И. Налоговый учет расходов на оплату труда, "Бухгалтерский учет", N 15, август, 2002 г.

15. Каляев К.С. Налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц, Главбух, № 2, январь, 2002 г.

16. Куликов Л.М. Основы экономической теории: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003 г. – 400 с.

17. Крупченко Е. А., Замыцкова О.И. Аудит. Учебное пособие для учащихся экономических колледжей / Изд. 2-е, доп. И перераб. – Ростов – на –Дону: изд-во «Феникс», 2002 г.-358 с.

18. Кочинев Ю.Ю. Аудит. 2-е изд. – СПб.6 Питер, 2003 г. – 304 с.

19. Комментарий к главе 23 "Налог на доходы физических лиц" части второй Налогового кодекса РФ Выпуск 19, октябрь 2000 г.

20. Лытнева Н.В., Кыштымова Е.А. Отражение в отчетности оплаты труда и связанных с ней налогов, Бухгалтерский учет, № 24, декабрь 2002 г.

21. Луговой А. В. Расчеты по оплате труда. - "Бухгалтерский учет" № 3, 2001 г.

22. Ларионова А. Д. Практикум по аудиту. Учебное пособие. - М.: ООО «ТК Велби», 2003 г.

23. Макарова В.И. Учет расчетов по новому Плану счетов. - "Бератор-Пресс", 2001 г.

24. Макарьева В.И. Комментарий к ст.255-260 Налогового кодекса Российской Федерации, "Налоговый вестник", N 12, декабрь 2001 г.

25. Нитецкий В.В., Суглобов А.Е. Практикум аудита в организациях (с использованием нового Плана счетов): Учеб.-практ. пособие. – М.: Дело, 2002. – 456 с.

26. Орлова Е.В. Нормируемые статьи затрат в 2002 году, "Российский налоговый курьер", N 2, январь 2002 г.

27. Пашкова С.В. Изменения в порядке исчисления и уплаты ЕСН в 2002 году "Российский налоговый курьер", N 4, январь 2002 г.

28. Пучкова С.И. бухгалтерская отчетность: Учебное пособие. – М.: ИД ФБК – ПРЕСС, 2001 г. – 289 с.

29. Постатейный комментарий к главе 23 Налогового кодекса Российской Федерации. Налог на доходы физических лиц. - Издательско-консультационная компания "Статус-Кво", 2002 г. -525 с.

30. Питухова А.Р. План счетов бухгалтерского учета и Инструкция о его применении. – М.: - Финансы, 2000 г. – 328 с.

31. Фишер С., Дорнбуш Р. «Экономика» г. Москва 1995 г.- 589 с.

32. Шарова С.В. Расходы на оплату труда: трудовой и налоговый аспекты, "Российский налоговый курьер", N 6, март 2002 г.

33. Чикишева О.В. Льготы по налогу на доходы физических лиц, Аудиторские ведомости № 5, май 2002 г.

Приложение 14

**Описание использованных аудиторских процедур и их результата**

——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————

| N | Перечень | Объем | Техника исполнения | Характер |

|п/п| аудиторских | информации | | возможных |

| | процедур | | | нарушений |

|———|———————————————————|—————————————|—————————————————————————————|——————————————————|

|1 |Проверка наличия|За 2002 г. |Последовательно просматривают|Отсутствует |

| |правильно оформлен | |все приказы об изменениях|ген. директора |

| |ных приказов о начи |штатного расписания,|договор |

| |слении з /п | |изменения (дополнения)| |

| |договора, положений| |к положению о премировании | |

| |о премировании | | | |

|———|———————————————————|—————————————|—————————————————————————————|——————————————————|

|2 |Проверка оформления|За первое |Последовательно просматривают|Отсутствуют |

| |учетных первичных|полугодие |все платежные ведомости за|приказы |

| |документов, |2002 г. |период, предусмотренный|на замещение|

| |служащих основанием| |выборкой, и выясняют: |первых лиц |

| |отражения в учете| |1) имеется ли подпись| |

| |операций по оплате| |руководителя и главного| |

| |труда | |бухгалтера; | |

| | | |2) в случаях временной| |

| | | |подмены первых лиц| |

| | | |уполномоченными, на которых| |

| | | |возложены обязанности| |

| | | |письменным распоряжением| |

| | | |руководителя предприятия, нет| |

| | | |ли платежных ведомостей| |

| | | |с подписями этих лиц более| |

| | | |раннего (позднего) срока, чем| |

| | | |дата их назначения | |

|———|———————————————————|—————————————|—————————————————————————————|——————————————————|

|3 |Установление |Папка справок|Последовательно сверяют|Отсутствуют |

| |полноты документов| |льготы, указанные в лицевых|заявления |

| |для предоставления| |счетах, и наличие справок|работников |

| |льгот персоналу| |по каждому из работников|о предоставлении|

| |предприятия | |в проверяемом периоде |им льгот |

| |и выплаты пособий | | | |

|———|———————————————————|—————————————|—————————————————————————————|——————————————————|

|4 |Проверка наличия|Папка справок|Последовательно просматривают|Необоснованное |

| |справок-вызовов из| |табели рабочего времени за|списание |

| |учебных заведений,| |проверяемый период и дни|на себестоимость|

| |договоров | |отпуска по учебе сверяют с|продукции (работ,|

| |на обучение, актов| |наличием справок-вызовов из|услуг) для целей|

| |о выполненных| |учебных заведений, затем|налогообложения |

| |работах | |проверяют начисленную оплату|расходов |

| | | |в расчетно-платежных|на обучение,|

| | | |ведомостях и отражение в|подготовку |

| | | |учете этих операций |и переподготовку|

| | | | |кадров |

| | | | |при отсутствии: |

| | | | |договоров |

| | | | |с образовательными|

| | | | |учреждениями; |

| | | | |лицензии, |

| | | | |у организации,|

| | | | |оказавшей услуги |

| | | | |образовательного |

| | | | |характера; |

| | | | |акта о выполненных|

| | | | |работах |

|———|———————————————————|—————————————|—————————————————————————————|——————————————————|

|5 |Проверка |Папки |Проверить расчеты с фондами|Организация не|

| |регистрационных |учредительных|социального страхования,|зарегистрирована |

| |документов в фондах|документов |соответствие данных в них|в Государственном|

| |социального | |Главной книге и наличие|фонде занятости РФ|

| |страхования | |подписей, уполномоченных лиц| |

| | | |при сдаче расчетов в фонды | |

——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————

Приложение 15

**Схема аудита синтетического и аналитического учета**

**при журнально-ордерной системе счетоводства**

——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————

| N | Номер | Регистры | Регистры | Документы, |

|п/п|и наименование |синтетического| аналитического учета | на основании которых |

| | счета | учета | | производятся записи |

|———|———————————————|——————————————|———————————————————————————|———————————————————————|

| 1 |70 "Расчеты с |Ж/о N 10, |Ведомость N 8 "Книга учета|Личная карточка,|

| |персоналом по |10/1, 10а |депонированной заработной|расчетно-платежная |

| |оплате труда" | |платы" |ведомость, |

| | | |Ведомость N 12 учета затрат|Главная книга,|

| | | |цехов (предназначена только|ж/о N 1, 2, 7, 8, 9,|

| | | |к ж/о N 10) |10,15 |

| | | |Ведомости N 13, 13а учета| |

| | | |затрат в обслуживающих| |

| | | |производствах и хозяйствах | |

| | | |Ведомость N 15 по| |

| | | |аналитическому учету сч.26,| |

| | | |31, 43 | |

| | | |Ведомость N 18 учета затрат| |

| | | |по капитальным вложениям| |

| | | |к сч. 08 | |

|———|———————————————|——————————————|———————————————————————————|———————————————————————|

| 2 |68 "Расчеты |Ж/о N 8 |Ведомость N 7 учета|Декларация о доходах|

| |по налогам и | |с разными дебиторами|физического лица,|

| |сборам | |и кредиторами (с вкладным|расчетно-платежные |

| | | |листом на каждые 20|ведомости, |

| | | |дебиторов или кредиторов) |Главная книга,|

| | | | |ж/о N 1, 2, 8, 13, 15 |

|———|———————————————|——————————————|———————————————————————————|———————————————————————|

| 3 |69 "Расчеты по |Ж/о N 9, 10, |Ведомости N 12, 13, 15, 18 |Расчеты в фонды|

| |социальному |10/1, 10а | |социального страхования|

| |страхованию и | | |и обеспечения, |

| |обеспечению" | | |расчетно-платежные |

| | | | |ведомости, |

| | | | |Главная книга,|

| | | | |ж/о N 1, 2, 9, 10,|

| | | | |10/1, 10а, 15 |

——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————

Аудитору Самарину В.И. для использования в ходе аудиторской проверки.

Руководитель группы Петров П.Н.

Приложение 16

**Схема аудита операций по расчетам по оплате труда**

——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————

| Наименование |Дебет|Кре- | В каких документах | Цели и процедуры аудита |

| операций | |дит | операция отражена | |

|——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————|

| **Операции по начислению дополнительной заработной платы** |

|——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————|

|Начислена оплата|26 |70 |Расчетно-платежные |Проверить правильность отражения в учете|

|труда за работу| | |ведомости, свод|операций, связанных с доплатой,|

|в выходной день| | |по зарплате,|и обоснованность их отнесения |

|(основные | | |ж/о N 10, 10с |в себестоимость продукции (работ, услуг) |

|производственные | | | | |

|рабочие) | | | | |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|Начислено |69.1 |70 |Листок |Проверить правильность исчисления|

|пособие по | | |нетрудоспособности, |среднедневного заработка для оплаты|

|временной | | |табель учета|больничного листа, процентов оплаты|

|нетрудоспособности| | |использования |в зависимости от непрерывного стажа|

| | | |рабочего времени,|работы, правомерность возмещения|

| | | |расчетно-платежные |начисленной оплаты за счет средств Фонда|

| | | |ведомости, ж/о|социального страхования |

| | | |N 10, 10с, ведомости| |

| | | |N 12, 13 | |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|Удержаны алименты|70 |76 |Исполнительный лист,|Проверить соответствие базы для начисления|

|из заработной| | |расчетно-платежные |алиментов Перечню видов заработной платы,|

|платы работников | | |ведомости, Главная|неудержанные суммы алиментов по вине|

| | | |книга, ведомость N 7|предприятия, взыскатель вправе предъявить|

| | | | |иск к этому предприятию. Также следует|

| | | | |проверить, куда отнесены расходы|

| | | | |по перечислению алиментов |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|Начислен |70 |68.1 |Лицевой счет,|Проверить базу налогообложения,|

|налог на доходы | | |расчетно-платежные |обоснованность применения льгот |

| | | |ведомости, Главная| |

| | | |книга, ж/о N 8 | |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|Произведены |70 |71 |Расчетно-платежные |Проверить сроки задолженности|

|удержания | | |ведомости, Главная|по подотчетным суммам, наличие приказа об|

|задолженности | | |книга, ж/о N 7 |установлении круга лиц, которым|

|по подотчетным| | | |предоставлено право получать деньги|

|суммам | | | |под отчет, своевременность хозяйственных|

| | | | |операций, так как в случае приобретения|

| | | | |ТМЦ и искажения расчетов текущего месяца|

| | | | |по подотчетным суммам может повлечь|

| | | | |искажение расчета налога на имущество|

| | | | |и соответственно налогооблагаемой прибыли|

| | | | |текущего месяца |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|

**Операции по отчислениям взносов в фонды социального страхования и обеспечения** |

|——————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————————|

|Произведены |20 |69.1 |Свод по заработной|Проверить правильность определения|

|отчисления в Фонд| | |плате, Главная|налогооблагаемой базы. При излишнем|

|социального | | |книга, ж/о N 9, 10,|начислении налога будет завышена|

|страхования (4%) | | |10/1 |себестоимость продукции (работ, услуг)|

|от заработной| | | |соответственно занижена налогооблагаемая|

|платы основных| | | |прибыль |

|производственных | | | | |

|рабочих | | | | |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|Произведены |20 |69.2 |То же |То же |

|отчисления в ПФР| | | | |

|а) от заработной| | | | |

|платы персонала| | | | |

|(1%); | | | | |

|б) от фонда| | | | |

|заработной платы| | | | |

|производственного | | | | |

|персонала (28%) | | | | |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

|Произведены |20 |69.3 |-"- |-"- |

|отчисления | | | | |

|в фонды| | | | |

|обязательного | | | | |

|медицинского | | | | |

|страхования (3,6%)| | | | |

|от фонда| | | | |

|заработной платы| | | | |

|производственных | | | | |

|рабочих | | | | |

|——————————————————|—————|—————|————————————————————|——————————————————————————————————————————|

Аудитору Самарину В.И. для использования в ходе аудиторской проверки.

Руководитель группы Петров П.Н.

Приложение 1

**Организационная структура общества**

**Дирекция:**

-генеральный директор;

- заменитель генерального директора (3 ед.);

- секретарь – референт;

**Бухгалтерия:**

- главный бухгалтер;

- бухгалтер;

- кадровик;

- кассир;

- экономист;

**Специалисты:**

- программист;

- переводчик;

**Производственный персонал:**

- охранник;

- уборщица;

- электрик;

- водитель.