

Отчет о проверке № 1

дата выгрузки: 13.02.2015 09:34:12

пользователь:

отчет предоставлен сервисом «Анти-Плагиат» на сайте <http://www.antiplagiat.ru>

Информация о документе

№ документа: 55510

Имя исходного файла: 1 глава по бухучету _ копия.docx

Размер текста: 142 Кб

Тип документа: Не указано

Символов в тексте: 129568

Слов в тексте: 15302

Число предложений: 508

Информация об отчете

Дата: Отчет от 13.02.2015 09:34:12 - Последний проверяемый отчет

Комментарии: не указано

Оценка оригинальности: 72.37%

Заимствования: 27.63%

Цитирование: 0%



Оригинальность: 72.37%

Заимствования: 27.63%

Цитирование: 0%

Источники

| Доля в тексте | Источник | Ссылка | Дата | Найдено в |
|---------------|---|---|------------|------------------------|
| 21.06% | [1] Экономика предприятия | http://5fan.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 17% | [2] Формы и система оплаты труда | http://coolreferat.com | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 16.28% | [3] Формы и системы оплаты труда. Курсовая работа (т). Читать текст online - | http://bibliofond.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 16.07% | [4] Формы и системы оплаты труда | http://knowledge.allbest.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 14.94% | [5] Организация оплаты труда | http://knowledge.allbest.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 14.06% | [6] Учет заработной платы на предприятии (организации, фирме): методы, состояние и совершенствование. Диплом. Читать текст online - | http://bibliofond.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 13.52% | [7] Реферат скачать "Теоретические аспекты оплаты труда" | http://mixxreferat.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 13.49% | [8] Реферат скачать "Оплата труда на предприятии" | http://mixxreferat.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 12.87% | [9] Организация учета затрат на оплату труда | http://knowledge.allbest.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 12.68% | [10] Разработка системы материального стимулирования труда работников (1) - Реферат | http://works.doklad.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 12.06% | [11] 1. не должна быть основной целью деятельности некоммерческой организации - страница 6 | http://txt.rushkolnik.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 11.97% | [12] Фролова Т.А. Экономика предприятия: Формы и системы оплаты труда | http://aup.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 11.97% | [13] Формы оплаты труда рабочих | http://knowledge.allbest.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 11.97% | [14] Формы оплаты труда рабочих. Реферат. Читать текст online - | http://bibliofond.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 11.62% | [15] Формы и системы оплаты труда - лекция по экономике предприятия | http://aup.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 11.57% | [16] Фролова Т.А. Конспект лекций по курсу «Экономика предприятия»: Формы и системы оплаты труда | http://aup.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 11.54% | [17] Анализ использования заработной платы организации. Контрольная работа. Читать текст online - | http://bibliofond.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 10.78% | [18] Формы и системы оплаты труда. Реферат. Читать текст online - | http://bibliofond.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |
| 10.54% | [19] Формы и системы заработной платы | http://knowledge.allbest.ru | 01.01.2000 | Модуль поиска Интернет |

Текст отчета

Введение

Актуальность исследования. В развитии общественного производства ведущая роль принадлежит трудовым ресурсам. Трудовые ресурсы являются основным элементом производства и главной производственной силой. В связи с этим в Российской Федерации уделяется особое внимание правовым основам организации и оплаты труда. Основные правовые понятия, касающиеся труда и заработной платы, закреплены в Конституции Российской Федерации и Кодексе законов о труде Российской Федерации.

Учет труда и заработной платы [9] по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. [3] Зарплата является основным источником дохода рабочих и служащих, с ее помощью [9] осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг [9] коренной перестройкой управления экономикой, неуклонного осуществления мер по защите социальной справедливости.

Рациональная организация учета труда и заработной платы способствует добросовестному отношению к труду.

Важная роль в совершенствовании организации заработной платы, [17] обеспечение ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов [17] принадлежит анализу хозяйственной деятельности. В [17] процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления. [17]

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что тема настоящей работы, посвященной учету расчетов по оплате труда и направлениям совершенствования системы оплаты труда на отечественных предприятиях, является актуальной.

Целью исследования, проведенного в соответствии с темой работы, стало изучение сложившейся системы учета оплаты труда в Российской Федерации и определение путей ее совершенствования. Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- рассмотрены принципы, формы и системы оплаты труда, применяемые на предприятиях Российской Федерации;
- изучены нормативно-законодательные документы, регулирующие порядок учета расчетов по оплате труда и основы организации системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в Российской Федерации;
- на примере Сектора расчетов с персоналом Ярославского территориального общего центра обслуживания Северного регионального общего центра обслуживания «Желдоручет» - ОАО «РЖД» рассмотрена методика учета расчетов по оплате труда;
- проведен анализ сложившейся системы оплаты труда в Секторе расчетов с персоналом Ярославского территориального общего центра обслуживания Северного регионального общего центра обслуживания «Желдоручет» - ОАО «РЖД»;
- определены порядок учета удержаний из заработной платы и ее выплаты;
- изучены организация документального оформления удержаний из заработной платы.

Объект исследования - Сектор расчетов с персоналом Ярославского территориального общего центра обслуживания Северного регионального общего центра обслуживания «Желдоручет» - ОАО «РЖД».

Предметом исследования стала утвердившаяся на предприятии система оплаты труда, ее концепция, принципы и формы, методика учета и анализа. Теоретической и методической основой написания дипломной работы послужили труды отечественных и зарубежных ученых в данной области, Законы Российской Федерации, постановления правительства и нормативные документы по концепции оплаты труда, справочная литература, статистические данные предприятия, информация из статей специализированных периодических изданий.

1. Теоретические основы учета оплаты труда работников

1.1 [14] Принципы [2] оплаты труда. Формы и системы оплаты труда [6]

Основная задача [1] организации заработной платы [14] состоит в том, чтобы [5] по затратам и результатам труда, а не только по затратам; [5] поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает: - определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. 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: 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 была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики.

В настоящее время более строгим является принцип оплаты [1] 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 повышения эффективности производства; 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; 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. Зарплата 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. [1]

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;

- [1] налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц, установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

- установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами). [11] 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. [11]

Структура прожиточного минимума определяет статьи расхода бюджета прожиточного минимума (расходы на питание, непродовольственные товары, услуги, налоги и другие платежи) по социально-демографическим группам. При дифференциации прожиточного минимума по социальнодемографическим уровням выделяются: трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет и от 7 до 15, а также определяется структура бюджета на душу населения. [11] Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодический пересмотр с учетом изменения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. (в [11] соответствии с Федеральным законом от 24.06.2008 № 91-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2004 № 198-ФЗ, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ) с 1 июня 2011 года, минимальный размер оплаты труда 4611 р. [71]

Оплата труда работников [71] не бюджетной сферы (муниципальных, [5] 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, [5] закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

К средствам, которые направлены на потребление, относятся затраты на оплату труда (фонд оплаты труда) всех работников предприятий, учреждений, организаций, состоящие из: фонда основной заработной платы – относят на себестоимость; фонда дополнительной оплаты – формируют за счет прибыли; денежных выплат и поощрений (затраты предприятия на предоставление материальной помощи, трудовых и социальных льгот работникам) – осуществляют за счет прибыли; доходов (дивиденды, проценты), выплаченных по акциям трудового коллектива и вкладов членов трудового коллектива акционерного общества в собственность предприятия.

В состав фонда основной заработной платы включают такие элементы: заработная плата, которая начислена за выполненную работу (отработанное время) по нарядам расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам или по среднему заработку, независимо от форм [71] и систем оплаты труда, [71] принятых на предприятии; [71] оплата труда работников, которые не [71] относятся к штату предприятия, за выполнение работ по [71] договору гражданско-правового характера, [71] включая договор подряда, при условии, что расчеты с работниками за выполненную работу проводятся непосредственно данным предприятием; ежегодных и дополнительных отпусков в соответствии с законодательством, денежных компенсаций за неиспользованный отпуск; оплата рабочего времени работников, которые привлекаются к выполнению государственных или гражданских обязанностей, если эти обязанности выполняются в рабочее время в соответствии с законодательством; оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, сверхурочное время по расценкам, установленным законодательными актами; доплата за вредные условия труда (за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, в многосменном режиме, в ночное время и др.

В состав фонда дополнительной оплаты труда включают следующие элементы: - надбавки и доплаты, конечно, можно с этим согласиться, но не всегда, не предусмотренные законодательством и превышающие размеры, соответствующие тенденции отмечены и в теоретическом и в практическом аспекте, установленные законодательством; премии за содействие изобретательству и рационализации, стоит отметить и следующий факт: с течением времени взгляды многих ученых меняются в сторону глобалистических тенденций, за создание, кстати, более 70% научных работ посвященных нашей проблеме – являются всего лишь интерпретацией основных постулатов, освоение и внедрение новой техники, как утверждают многие авторы, за производственные результаты, только данные подтвержденные практикой могут дать качественный ответ,

включая премии за экономию конкретных видов материальных ресурсов и др.; что для нашей работы было бы в достаточной степени конструктивно, - дифференциальные суммы доплат, которые выплачиваются работникам, участвовавшим в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, а также работающим и проживающим в зоне радиоактивного загрязнения. Об актуальности этой проблемы свидетельствует активное развитие ее теоретического и практического базиса, форм его внедрения. Во второй половине XX века развитие человечества приблизилось до определенного предела, когда произошло осознание существования глобальных проблем. Глобальные проблемы представляют собой специфический феномен, до сих пор не известный в истории цивилизации. Их можно определить как проблемы, в той или иной мере касаются всех стран и народов; решение которых возможно только за счет усилий всего мирового сообщества. Такое определение актуализирует две концептуальные черты глобальных проблем как социально - экономического явления: масштабность (глобальность) распространения (категория «локализация в пространстве») и сложность усилий, направленных на их преодоление (категория «вовлечения в решение»).

К денежным выплатам и поощрениям относят:

- материальную помощь (суммы, которые превышают предусмотренные действующим законодательством), оздоровительные, экологические и др.
- суммы предоставленных предприятием трудовых и социальных льгот работникам: оплата дополнительно предоставленных по решению трудового коллектива (свыше предусмотренных законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, которые воспитывают детей; стоимость путевок на лечение и отдыха или суммы компенсаций, которые выданы вместо путевок; стоимость экскурсий и путешествий;
- другие затраты, которые имеют индивидуальный характер (оплата квартплаты и найма жилища, продовольственных и промышленных товаров, включая товары, полученные по бартеру, продуктовых заказов, проездных билетов, абонементов в группы здоровья, предоплата на газеты и журналы, протезирование, оплата всех видов страхования работников, доплата за использование личного транспорта и др.);

Государственное регулирование экономики - это одна из форм государственного воздействия на экономику, основанный на законодательстве и реализуется способом установления и применения государственными органами правил, направленных на корректировку экономической деятельности физических и юридических лиц, которое поддерживается возможностью применения правовых санкций в случае их нарушения. Государство определяет экономическую политику по следующим основным направлениям: структурно-отраслевая политика, инвестиционная, амортизационная политика, политика институциональных преобразований, ценовая политика, антимонопольно-конкурентная политика, бюджетная, налоговая, денежно-кредитная, валютная политика, внешнеэкономическая политика. Основной целью внедрения налоговой политики на государственном уровне является формирование доходной части государственного бюджета при одновременном сохранении надлежащего уровня стимулирования развития экономики. По официальным данным налоговой службы, ежегодно субъектами хозяйствования - представителями крупного бизнеса уплачивается до 67 % от всех налогов и сборов, поступающих в Государственный бюджет. Таким образом, можно утверждать, что крупные налогоплательщики фактически обеспечивают финансовый аспект выполнения государством своих функций - фискальной, бюджетообразующей, регулирующей, социальной, экономической, оборонной и других. Кроме того, они выступают представителями нашей страны на европейском и международном рынках, формируя ее конкурентоспособность, имидж и авторитет среди других государств. Понимая стратегическую важность и роль крупных налогоплательщиков для государственной регуляторной политики, особенно актуальным на сегодняшний момент является, во-первых, изучение теоретических основ сущности крупных налогоплательщиков и присущих им особенностей осуществления финансово-хозяйственной деятельности. Во-вторых, создание и закрепление методик организации работы по налоговому сопровождению бизнеса таких субъектов хозяйствования, с целью их эффективного обслуживания и администрирования уплачиваемых им налогов и платежей, а также установления контролирующими органами партнерских отношений с ними, что является основными задачами и требованиями Налогового кодекса. В-третьих, минимизация контролирующими органами практики уклонения от налогообложения крупными предприятиями повлечет улучшение инвестиционного климата экономики. В-четвертых,, заключив с Европейским Союзом Соглашение о партнерстве и сотрудничестве обязалась осуществлять соответствующие шаги для подготовки к интеграции с другими государствами - членами европейского пространства. Важным элементом такой интеграции и обязательным условием вступления в вышеупомянутого союза является гармонизация их правовых стандартов, в том числе в сфере налогообложения. В контексте вышесказанного, развитие системы отечественного налогового сопровождения крупных налогоплательщиков и его приближение к стандартам Европейского Союза необходимо процессом, который приобретает большое значение для выполнения стратегической задачи по вступлению в ближайшее время в ассоциированные члены Европейского Сообщества. В-пятых, перенос акцентов на подготовку высококвалифицированных специалистов

контролирующих органов по работе с крупными плательщиками налогов, особенно важно в эпоху евроинтеграции и глобализации, стандартизации учета с учетом учетно-контрольных традиций, приобретения отечественного и зарубежного опыта, нашего понимания учета и контроля, национальных интересов государства. Однако, несмотря на имеющиеся теоретические наработки, налоговая проблематика сопровождение деятельности таких предприятий сейчас комплексно не изучена и требует системного исследования. Автор считает, что для понимания сути проблемы, сначала необходимо привести определение понятия «Крупные налогоплательщики» и определить присущие им характерные особенности. Так, согласно ст. 14 Налогового кодекса, крупными налогоплательщиками являются юридические лица, у которых объем дохода от всех видов деятельности за последние четыре последовательных налоговых (отчетных) квартала превышает 500 миллионов гривен или общая сумма уплаченных в Государственный бюджет налогов по платежам, которые контролируются органами ГНС, за такой же период превышает двенадцать миллионов гривен [2, с. 28]. Как свидетельствуют результаты проведенного автором исследования, такие предприятия функционируют в важнейших отраслях экономики страны - топливно-энергетическом комплексе (нефтедобывающая, нефтеперерабатывающая промышленность, торговля горюче-смазочными материалами, газовая и угольная промышленности, электроэнергетика), агропромышленном комплексе (растениеводство, животноводство), металлургической отрасли (черная, цветная металлургия, заготовка, переработка металлолома, металлообработка), химической отрасли, машиностроении, лесном хозяйстве, деревообработке, транспортной отрасли (железнодорожный, автомобильный, речной, морской транспорт, авиатранспорт), пищевой промышленности (мясоперерабатывающая, молочная, сахарная, рыбная, зерноперерабатывающая, водочная), строительстве, производстве строительных материалов, рынка недвижимости и земельных отношений, добычи полезных ископаемых, банковской, научно-конструкторской, космической сферах, оборонном комплексе и др.. Характерными особенностями крупных налогоплательщиков являются:

сложная инфраструктура (филиалы, структурные подразделения, дочерние компании и т.д.); деятельность в составе финансово-промышленных групп; активная внешнеэкономическая деятельность, участие в международной интеграции и глобализации бизнеса; распоряжение бюджетными средствами при осуществлении государственных закупок; трансфертное ценообразование; участие в работе территориально-производственных научных комплексах (так называемых технологических парках); привлечение для предоставления соответствующих профессиональных обязанностей высококвалифицированных бухгалтеров, независимых аудиторов и финансовых советников; виды: высокий уровень автоматизации производства и др.. Автором установлено, что крупные налогоплательщики подразделяются на следующие по форме собственности имущества - на частные, коллективные, государственные, общие, международные; п

о принадлежности капитала - на национальные, зарубежные, смешанные; по правовому статусу и форме хозяйствования - на единоличные, кооперативные, хозяйственные общества, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью, полные общества, командитные; за отраслевыми функциональным видом деятельности - на промышленные, сельскохозяйственные, строительные, транспортные, торговые, производственно-торговые, банковские и т.п.; по признаку сообщения (объединения) на добровольных началах, если это не противоречит действующему законодательству - на корпорации, ассоциации, уставные объединения (концерны, картели, тресты, финансовые группы) и др.. Проведенный автором анализ практической деятельности инспектирующих налоговых органов показал, что сопровождение крупных субъектов хозяйствования осуществляется в Центральном офисе по обслуживанию крупных налогоплательщиков за их отраслевым признаком и по направлению методики анализа и отслеживания их финансового состояния с переносом акцента на факты, которые были выявлены в процессе исследования (неуплата или уклонение от уплаты налогов). Исследуя нормативно-правовой аспект обеспечения налогового сопровождения предприятий крупного бизнеса, стоит отметить, что в последнее время правовая регламентация такой деятельности уполномоченных органов налоговой службы существенно расширилась и сейчас включает в себя кроме Налогового кодекса, законодательные акты: Постановление Кабинета Министров «Об утверждении Порядка координации проведения плановых выездных проверок органами исполнительной власти, уполномоченными осуществлять контроль за начислением и уплатой налогов и сборов», «Об утверждении Порядка проведения органами ГНС встречных сверок»; Приказы ГНА «Об организации функционирования окружной государственной налоговой службы - Центрального офиса по обслуживанию крупных налогоплательщиков», «Об утверждении Порядка оформления результатов документальных проверок по вопросам соблюдения налогового, валютного и другого законодательства», «Об утверждении Методических рекомендаций по составлению плана-графика проведения документальных плановых проверок субъектов хозяйствования», «Об утверждении Реестра крупных налогоплательщиков на 2013 год»; Письма ГНА «Об отдельных вопросах касательно проверок», «Критерии отбора и формирования перечня (реестра) крупных налогоплательщиков», «О применении штрафных санкций» и другие. Специально для крупных налогоплательщиков со стороны налоговой службы введены новые методы работы, а именно: горизонтальный мониторинг система действий по обмену информацией между налогоплательщиком и налоговым органом, ее анализа с целью выявления возможных налоговых рисков запланированных или осуществленных финансово-хозяйственных операций предприятий

ия, определение их налоговых последствий, причин возникновения и совместных мероприятий по устранению без проведения документальных проверок; рискоориентированная система отбора налогоплательщиков для проведения документальных проверок - комплекс действий со стороны уполномоченных налоговых органов по выявлению и определения степени рискованности деятельности субъектов хозяйствования, с последующим их распределением на категории внимания на основе критериев (индикаторов) налоговых рисков (причин, обстоятельств, условий, создающих возможность отрицательных результатов) и определение мер по недопущению потерь бюджета вследствие возможного уклонения такими предприятиями от налогообложения. Критерии (индикаторы) риска для системы отбора налогоплательщиков можно разделить на две группы: критерии, которые оказываются на стадии постановки на учет субъекта хозяйствования в органах налоговой службы в качестве налогоплательщика; критерии, которые проявляются в процессе деятельности налогоплательщика. Критерии (индикаторы), которые проявляются в процессе деятельности налогоплательщика, в свою очередь, можно условно разделить на следующие подгруппы в зависимости от стадии выявления при: обработке данных налоговых деклараций (расчетов); учета платежей (налоговых обязательств); обслуживания налогоплательщиков; осуществление контрольнопроверочной работы; апелляции налогоплательщиками; при погашении просроченных налоговых обязательств; определение круга налогоплательщиков, осуществляющих свою деятельность, связанную с уклонением от уплаты налогов. На основе вышеупомянутых критериев субъекты хозяйствования делятся на соответствующие категории внимания: первая категория - добросовестные налогоплательщики. Оцениваются положительно. Наиболее существенными факторами, влияющими на отнесение налогоплательщика к этой категории, является отсутствие случаев нарушения сроков подачи налоговой отчетности; полнота и своевременность уплаты налогов и сборов (обязательных платежей) в бюджеты и государственные целевые фонды; выше среднего в группе (отрасли) уровень уплаты налогов и сборов (обязательных платежей) в бюджеты и государственные целевые фонды. вторая категория - налогоплательщики умеренного риска. В целом оцениваются положительно. Наиболее существенными факторами, влияющими на отнесение налогоплательщика к данной категории, является низкое значение фискальной важности, средний уровень уплаты налогов и сборов (обязательных платежей) в бюджеты и государственные целевые фонды в группе (отрасли). третья категория - налогоплательщики высокого риска. Оцениваются негативно в части налогового поведения. Наиболее существенными факторами, влияющими на отнесение налогоплательщика к данной категории, является высокий уровень значения фискальной важности, но уровень уплаты налогов и сборов (обязательных платежей) в бюджеты и государственные целевые фонды в группе (отрасли) значительно меньше средних

показателей, наличие признаков серьезных нарушений налогового законодательства, на которые указывают факторы риска [3, с. 48]. Стоит отметить, что кроме налогового сопровождения крупных налогоплательщиков, механизм государственного регулирования включает в себя мероприятия, проводимые с целью возмещения убытков, нанесенных государственному бюджету предприятиями, с помощью противозаконных схем умышленно уклонились от уплаты налогов и сборов. Во избежание тенезации доходов крупными налогоплательщиками и, соответственно, уклонения указанных субъектов хозяйствования от налогообложения, Центральным офисом по обслуживанию крупных налогоплательщиков налогов и налоговой милицией в рамках взаимодействия осуществляются мероприятия, направленные на сбор информации о крупных налогоплательщиках и предприятий в составе финансово-промышленных групп для расширения существующего информационного массива данных об их деятельности, изучение отраслевой специфики, технологических особенностей предприятий, региональных условий деятельности; анализа инфраструктуры крупных налогоплательщиков, их хозяйственных и юридических связей с другими субъектами хозяйствования, денежных и товарных потоков и т.п.; анализа налоговой и финансовой отчетности крупных налогоплательщиков с использованием компьютерных программ, выявления фактов существования или вероятности возникновения на подконтрольных предприятиях рисков нарушения налогового законодательства, проведение постоянного мониторинга деятельности предприятий закрепленной группы крупных налогоплательщиков и предприятий в составе финансово-промышленной группы, проведение мероприятий, направленных на предупреждение и разрушение схем уклонения от налогообложения с целью привлечения к налогообложению средств из теневого сектора экономики, проведение работы по выявлению сомнительных финансовых операций с задействованием услуг конвертационных центров, «фиктивных» предприятий, при подтверждении фактов использования преступных схем по уклонению от уплаты налогов, дальнейшей легализации доходов, полученных преступным путем, соответствующие сведения от уполномоченных налоговых органов в форме актов или выводов передаются в подразделения налоговой милиции, где в установленном законодательством порядке принимается решение о внесении информации о совершенном уголовном правонарушении в Единый реестр досудебных расследований, проводится уголовное производство, по результатам которого виновные привлекаются судом к ответственности и государству возмещаются причиненные убытки. и т. д. [4, с. 136]. Из вышесказанного можно сделать вывод, что методика работы отечественной налоговой службы, по сравнению с прошлыми годами, вышла на качественно новый этап взаимоотношений с крупными налогоплательщиками. И как следствие, по данным influentialного международного рейтинга «Doing Business», составленного Всемирным банком и Международной финансовой корпорацией, в 2012 г. показатель «Простота ведения бизнеса», который включает в себя уровень влияния непосредственно системы налогообложения

на развитие бизнес-структур, впервые, начиная с 2006 года, поднялся на три позиции [2, с. 26]. Итак, подводя итоги, автор считает, что реализация государственной регуляторной политики в сфере налогового сопровождения крупных налогоплательщиков должна развиваться в направлении обеспечения снижения налоговой нагрузки на бизнес, инициировать повышение активности предприятий. Вместе с тем, механизм налогообложения должен четко выполнять свои основные функции - аккумуляцию денежных средств от налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, недопущения уклонения от уплаты налогов и сборов недобросовестными субъектами хозяйствования. Современная стратегия функционирования налоговой службы - «от фискального органа в сервисную службу» соответствует вышеупомянутым целям. Поэтому, в условиях создания на базе Государственной таможенной службы и Государственной налоговой службы новой структуры - Министерства доходов и сборов, следует учесть положительный опыт от ее внедрения. Современные вызовы XXI века требуют от государств всего мира углубление взаимосвязей на основе интеграции и глобализации их экономик. в данном направлении также сделаны соответствующие шаги - с Европейским Союзом заключено Соглашение о партнерстве и сотрудничестве. Подписав этот документ, наше государство

о взяло на себя обязательства по реализации стратегических задач в социальной, экономической, правовой, политической, налоговой и других сферах, конечной целью которых станет вступление в Европейское сообщество. Важное место в указанных процессах отводится реформированию системы налогообложения, ведь именно от эффективности действия ее механизма зависит финансовая состоятельность государства по обеспечению реализации всех реформ, выполнение социальных обязательств перед населением, экономическая безопасность как суверенного государства, ее независимость, стабильное развитие и место среди других стран мира. На пути к евроинтеграции нашей страной уже сделаны соответствующие результативные шаги, которые привели к качественным радикальным преобразованиям в налоговой сфере - принято и введено в действие Налоговый кодекс, благодаря программе «от фискального органа в сервисную службу» кардинально изменено направление развития налоговой политики навстречу бизнесу, для крупных налогоплательщиков создан единый центр по обслуживанию, значительно сокращено количество налоговых проверок крупного и среднего бизнеса, наложен мораторий на проверки малого бизнеса, путем реорганизации Государственной таможенной службы и Государственной налоговой службы образовано новое Министерство доходов и сборов. Вышеупомянутые изменения обусловили создание благоприятного для добросовестных налогоплательщиков среды, стимулирует их легальную деятельность и, как результат, эффективное наполнение государственного бюджета. Но, как показал проведенный автором анализ правоохранительной практики в налоговой сфере, и на данный момент существуют риски преднамеренного уклонения от уплаты налогов недобросовестными субъектами хозяйствования. Результат ы свидетельствуют о том, своевременное законодательное регулирование соответствующих процессов могло бы привести к более динамичным изменениям,

что к использованию незаконных схем преднамеренного уклонения от уплаты налогов в крупных и особо крупных размерах прибегают должностные лица - представители именно крупного бизнеса. Ими, можно отметить следующие моменты, согласно ст. 14 Налогового Кодекса, как более крупные так и менее значимые исследования,

являются юридические лица, значительная часть полученных теоретических исследований подтверждает данную концепцию,

у которых объем дохода от всех видов деятельности за последние четыре последовательных налоговых (отчетных) квартала превышает 500 миллионов гривен или общая сумма уплаченных в Государственный бюджет налогов за платежи, уровень фактического материала коррелирует с теоретическими изысканиями,

которые контролируются органами налоговой службы, как описывается в научной литературе,

за такой же период превышает двенадцать миллионов гривен [1]. Причем особенностью и выдающимся чертой таких правонарушений является высокопрофессиональная организованность их преступной деятельности, как отмечают ученые из Германии, правовая и финансово-экономическая осведомленность, проводя тщательный обзор научных журналов последних лет, особенно резко бросается в глаза увлечение молодых ученых зарубежными теориями инсинуациями, которые в своей основе не имеют никакой доказательной и фундаментальной базы. Такие недалековидные научные изыскания заводят в тупик перспективные исследования, которые могли вывести отечественную науку на качественно новый уровень,

применение современных компьютерных и информационных технологий. Кроме того, взаимодополнение и взаимозаменяемость – неотделимая сущность соответствующих процессов,

крупные налогоплательщики выступают основными участниками государственных закупок (генеральные заказчики, данной точки зрения, кстати, придерживается большая часть как отечественных так и зарубежных ученых,

заказчики, значительный вклад в изучение и развитие теории внесли как отечественные ученые так и их зарубежные коллеги, в основном из США, Германии и Израиля,

распорядители государственных средств, как отмечают многие ученые, аналогичные ситуации могут возникать относительно часто и вызывать в свою очередь соответствующие проблемы,

участники процедуры закупки, искажение информации на данном этапе может приводить к затруднению интерпретации результатов исследования, претенденты, как отмечают ученые из США,

победители тендера, многие факторы, как отмечается в литературе, оказывают существенное влияние на финальный результат деятельности, подрядчики, экономическая, социальная, и другие виды практической деятельности социума в своей основе строятся на элементарных положениях, которые могут привести и в итоге приводят к созданию сбалансированной системы,

субподрядчики). При условии наличия фактов преступного умысла и заговора связанных должностных лиц вышеупомянутых участников конкурсных закупок, автор разделяет мнение ученых, которые рассматривали данную проблему в указанном аспекте,

возможны случаи получения ими незаконных доходов от так называемых «откатов» за проведенные работы, глобальные технологические процессы, которые вызывают не только изменения на внешнем уровне, но и могут вызывать существенные изменения на всех внутренних уровнях,

приобретенные товары, отклоняясь немного от текущих рассуждений, позволим себе отметить следующие моменты, на которых мы остановимся более подробно в других разделах работы, а именно: практическая и научная значимость, предоставленные услуги за государственные средства путем использования преступных схем по уклонению от уплаты налогов. Так, качественно новый подход выработан отечественными учеными относительно рассматриваемой в работе проблеме относительно недавно,

по подсчетам налоговой милиции, на основании статистических исследований аналогичные тенденции являются закономерными и беспрецедентными, потери государственного бюджета из-за непрозрачных и нечестных тендеры ежегодно составляют от 50 до 60 миллиардов гривен [8, автор полностью разделяет данное утверждение,

с. 136]. К тому же, существенный вклад в развитие поставленных в работе предположений и гипотез внесли современные ученые исследователи, которые на основании теоретических аспектов с использованием современных информационных технологий выделили основные структурные элементы, стоит отметить, большая часть литературных источников подтверждает это,

что крупные налогоплательщики образуют так называемые транснациональные, автор работы согласен с поставленным акцентом, национальные и региональные финансово-промышленные группы. Эти интегрированные кластерные отраслевые объединения субъектов и юридических лиц характеризуются централизованным способом регулирования деятельности участников через связанных лиц единого органа управления, взаимодополнение и взаимозаменяемость – неотделимая сущность соответствующих процессов,

финансово зависимые от одного или группы участников, искажение информации на данном этапе может приводить к затруднению интерпретации результатов исследования,

осуществляющих трансфертное ценообразование в пределах своей группы. Как показывает практический опыт авторов, большая часть литературных источников подтверждает это,

при формировании их доходной части, на основании статистических исследований аналогичные тенденции являются закономерными и беспрецедентными,

а также направлении финансовых потоков на выполнение работ, кстати, более 70% научных работ посвященных нашей проблеме – являются всего лишь интерпретацией основных постулатов,

приобретение товаров, экономическая, социальная, и другие виды практической деятельности социума в своей основе строятся на элементарных положениях, которые могут привести и в итоге приводят к созданию сбалансированной системы, предоставления услуг, соответствующие тенденции отмечены и в теоретическом и в практическом аспекте, также имеет место уклонение от уплаты налогов путем сотрудничества с предприятиями, как отмечают ученые из Германии,

имеющими признаки «Фиктивности». Учитывая все вышеперечисленные особенности категории крупных субъектов хозяйствования, что для нашей работы было бы в достаточной степени конструктивно,

перед государственной регуляторной политикой в области налогообложения возникает проблема в необходимости разработки и закрепления на законодательном уровне методик процедуры выявления фактов уклонения от уплаты налогов в таких предприятиях. Основой разработки таких методик, искажение информации на данном этапе может приводить к затруднению интерпретации результатов исследования, по мнению автора, глобальные технологические процессы, которые вызывают не только изменения на внешнем уровне, но и могут вызывать существенные изменения на всех внутренних уровнях, налоговый аудит. Как показывают результаты проведенного автором исследования, только данные подтвержденные практикой могут дать качественный ответ,

несмотря на существующие научно-исследовательские наработки, отклоняясь немного от текущих рассуждений, позволим себе отметить следующие моменты, на которых мы остановимся более подробно в других разделах работы, а именно: практическая и научная значимость, понятие налоговый аудит крупных субъектов хозяйствования в системе государственной регуляторной политики для научной среды является достаточно новым. К тому же, как более крупные так и менее значимые исследования, стоит отметить, как утверждают многие авторы, что отдельные методики проведения налогового аудита крупных субъектов хозяйствования постоянно использовались на практике в работе инспекционных органов налоговой службы. Но, значительный вклад в изучение и развитие теории внесли как отечественные ученые так и их зарубежные коллеги, в основном из США, Германии и Израиля, несмотря на практический аспект существования такого налогового аудита, стоит отметить и следующий факт: с течением времени взгляды многих ученых меняются в сторону глобалистических тенденций,

теоретические наработки ученых, соответствующие тенденции отмечены и в теоретическом и в практическом аспекте, проблемы трактовки этого термина, своевременное законодательное регулирование соответствующих процессов могло бы привести к более динамичным изменениям, его организационные, как отмечают многие ученые, аналогичные ситуации могут возникать относительно часто и вызывать в свою очередь соответствующие проблемы,

методические основы и классификация, как более крупные так и менее значимые исследования,

нормативно-правовое обеспечение на данный момент комплексно не изучены и требуют системного исследования. По мнению автора, своевременное законодательное регулирование соответствующих процессов могло бы привести к более динамичным изменениям, для достижения вышеуказанных целей и установления истины, как более крупные так и менее значимые исследования, прежде всего необходимо исследовать генезис и эволюцию налогового аудита как явления вообще и в системе государственной регуляторной политики в частности. Ведь это, экономическая, социальная, и другие виды практической деятельности социума в своей основе строятся на элементарных положениях, которые могут привести и в итоге приводят к созданию сбалансированной системы, во-первых, автор работы согласен с поставленным акцентом,

даст возможность определить особенности налогового аудита, автор полностью разделяет данное утверждение,

которые стали ему присущими в процессе своего становления, экономическая, социальная, и другие виды практической деятельности социума в своей основе строятся на элементарных положениях, которые могут привести и в итоге приводят к созданию сбалансированной системы, и качественно отличаются от такого категориального понятия как «налоговая проверка», как описывается в научной литературе,

«Налоговый контроль», стоит отметить и следующий факт: с течением времени взгляды многих ученых меняются в сторону глобалистических тенденций, во-вторых, что для нашей работы было бы в достаточной степени конструктивно,

позволит на основе анализа экстраполяции подходов различных ученых-практиков дать определение термина «налоговый аудит», глобальные технологические процессы, которые вызывают не только изменения на внешнем уровне, но и могут вызывать существенные изменения на всех внутренних уровнях, что является отправным моментом на пути к формированию его теоретических и методических основ и моделей, автор полностью разделяет данное утверждение,

в-третьих, соответствующие тенденции отмечены и в теоретическом и в практическом аспекте,

в современных условиях развития, искажение информации на данном этапе может приводить к затруднению интерпретации результатов исследования, когда возрастает роль государства в области экономики и аудита, что для нашей работы было бы в достаточной степени конструктивно, особое внимание уделяется законодательному обеспечению эффективной реализации государственной политики, значительная часть полученных теоретических исследований подтверждает данную концепцию,

в-четвертых, как отмечают многие ученые, аналогичные ситуации могут возникать относительно часто и вызывать в свою очередь соответствующие проблемы,

развитие системы отечественного налогового аудита и его приближение к стандартам Европейского Союза необходимо процессом, проведя тщательный обзор научных журналов последних лет, особенно резко бросается в глаза увлечение молодых ученых зарубежными теориями инсинуациями, которые в своей основе не имеют никакой доказательной и фундаментальной базы. Такие недальновидные научные изыскания заводят в тупик перспективные исследования, которые могли вывести отечественную науку на качественно новый уровень,

который приобретает большое значение для выполнения стратегической задачи по вступлению в ближайшее время в ассоциированные члены Европейского Сообщества, глобальные технологические процессы, которые вызывают не только изменения на внешнем уровне, но и могут вызывать существенные изменения на всех внутренних уровнях,

в-пятых, автор разделяет мнение ученых, которые рассматривали данную проблему в указанном аспекте,

перенос акцентов на подготовку высококвалифицированных специалистов по налоговому аудиту, многие факторы, как отмечается в литературе, оказывают существенное влияние на финальный результат деятельности,

особенно важно в эпоху глобализации, как отмечают многие ученые, аналогичные ситуации могут возникать относительно часто и вызывать в свою очередь соответствующие проблемы,

стандартизации учета с учетом учетно- контрольных традиций, как более крупные так и менее значимые исследования, приобретения отечественного и зарубежного опыта, конечно, можно с этим согласиться, но не всегда, нашего понимания

учета и контроля, как описывается в научной литературе,

национальных интересов государства. Исследуя генезис налогового аудита автор считает, качественно новый подход выработан отечественными учеными относительно рассматриваемой в работе проблеме относительно недавно,

что его рассмотрение следует начать с рассмотрения возникновения и становления аудита (государственного и независимого) вообще. Необходимо отметить, можно отметить следующие моменты,

что за историографическими источниками он имеет многовековой период развития, автор полностью разделяет данное утверждение,

его происхождение берет начало еще со времен существования древнего мира. Сам термин «аудит» происходит от латинского слова «audio», как отмечают многие ученые, аналогичные ситуации могут возникать относительно часто и вызывать в свою очередь соответствующие проблемы, что буквально означает «он слышит», значительный вклад в изучение и развитие теории внесли как отечественные ученые так и их зарубежные коллеги, в основном из США, Германии и Израиля, «слушать», как утверждают многие авторы,

«Слушатель». Именно так в духовных учебных заведениях называли лучшего ученика (Отличника), автор полностью разделяет данное утверждение, которому учитель поручал проверять других учеников [7, проведя тщательный обзор научных журналов последних лет, особенно резко бросается в глаза увлечение молодых ученых зарубежными теориями инсинуациями, которые в своей основе не имеют никакой доказательной и фундаментальной базы. Такие недальновидные научные изыскания заводят в тупик перспективные исследования, которые могли вывести отечественную науку на качественно новый уровень,

с. 90]. До наших дней дошли исторические свидетельства активной деятельности аудиторов в Средневековье. Первые упоминания о них содержатся в архивных данных Казначейства Англии и Шотландии 1130 Также есть данные о существовании аудита 1299 по 1324 годы, как утверждают многие авторы, когда королевским указом были назначены аудиторы в графствах Оксфорд, взаимодополнение и взаимозаменяемость – неотделимая сущность соответствующих процессов,

Беркшир, что для нашей работы было бы в достаточной степени конструктивно,

Южный Эльтон, кстати, более 70% научных работ посвященных нашей проблеме – являются всего лишь интерпретацией основных постулатов,

Уилтс, экономическая, социальная, и другие виды практической деятельности социума в своей основе строятся на элементарных положениях, которые могут привести и в итоге приводят к созданию сбалансированной системы,

Самсет и Дорсет. После Крестовых походов, проведя тщательный обзор научных журналов последних лет, особенно резко бросается в глаза увлечение молодых ученых зарубежными теориями инсинуациями, которые в своей основе не имеют никакой доказательной и фундаментальной базы. Такие

недалекие научные изыскания заводят в тупик перспективные исследования, которые могли вывести отечественную науку на качественно новый уровень,

во времена Возрождения аудиторская деятельность приобретает особое развитие в Европе, своевременное законодательное регулирование соответствующих процессов могло бы привести к более динамичным изменениям, возникают предпосылки для возникновения аудита в сфере налогообложения: на государственном уровне образуются специальные органы – счетные управления. Они осуществляют контроль за сбором налогов и государственными расходами, как отмечают многие ученые, аналогичные ситуации могут возникать относительно часто и вызывать в свою очередь соответствующие проблемы, предоставляют клиентам различного рода услуги по подготовке финансовых отчетов [7, глобальные технологические процессы, которые вызывают не только изменения на внешнем уровне, но и могут вызывать существенные изменения на всех внутренних уровнях, с. 90]. Судьбоносное значение в истории развития налогового аудита крупных субъектов хозяйствования имела промышленная революция XVII – XIX вв. Ведь с появлением новых крупных предприятий, искажение информации на данном этапе может приводить к затруднению интерпретации результатов исследования,

корпораций, как отмечают ученые из Германии, акционерных обществ, кстати, более 70% научных работ посвященных нашей проблеме – являются всего лишь интерпретацией основных постулатов, ростом их мощности, автор работы согласен с поставленным акцентом,

увеличением объема выпуска продукции, автор разделяет мнение ученых, которые рассматривали данную проблему в указанном аспекте, решающую роль в государственном бюджете начинают выполнять налоги. В странах быстрыми темпами развивается система налогообложения. Проведя исследования, значительная часть полученных теоретических исследований подтверждает данную концепцию, автором установлено, данной точки зрения, кстати, придерживается большая часть как отечественных так и зарубежных ученых, что налоговый аудит в это время начинает развиваться как отдельное направление государственного налогового контроля. При этом, проведя тщательный обзор научных журналов последних лет, особенно резко бросается в глаза увлечение молодых ученых зарубежными теориями инсинуациями, которые в своей основе не имеют никакой доказательной и фундаментальной базы. Такие недалекие научные изыскания заводят в тупик перспективные исследования, которые могли вывести отечественную науку на качественно новый уровень, он выступает не как один из видов осуществления независимого аудита в налоговой сфере (комплекса действий гражданского аудитора по проверке в налоговом аспекте данных бухгалтерского учета и показателей финансовой отчетности субъекта хозяйствования с целью высказывания независимого мнения об их достоверности и соответствии требованиям законов, значительный вклад в изучение и развитие теории внесли как отечественные ученые так и их зарубежные коллеги, в основном из США, Германии и Израиля,

положений (Стандартов) бухгалтерского учета или других правил (внутренних положений предприятия), глобальные технологические процессы, которые вызывают не только изменения на внешнем уровне, но и могут вызывать существенные изменения на всех внутренних уровнях,

а как основана на единых принципах методика исследования уполномоченными государством налоговыми органами задекларированных показателей финансовой деятельности предприятия, большая часть литературных источников подтверждает это,

с целью выявления возможных правонарушений во время финансово-хозяйственных взаимоотношений с другими налогоплательщиками и применения к ним в случае подтверждения информации определенных действующих законодательством средств воздействия по их устранению или возмещения убытков. Автор считает целесообразным рассмотреть этот период подробнее на примере отечественной системы налогообложения. По мнению автора, искажение информации на данном этапе может приводить к затруднению интерпретации результатов исследования,

первым этапом становления отечественного налогового аудита стало создание в структуре Министерства финансов Государственной налоговой службы (далее – ГНС), кстати, более 70% научных работ посвященных нашей проблеме – являются всего лишь интерпретацией основных постулатов, ведь именно в этот период его отдельные приемы впервые начинают применяться в практике уполномоченных органов созданной службы. В 2001 г., что для нашей работы было бы в достаточной степени конструктивно,

с целью обеспечения реализации государственной политики в сфере производства и обращения спирта, как более крупные так и менее значимые исследования,

алкогольных напитков и табачных изделий, автор работы согласен с поставленным акцентом,

совершенствование работы по борьбе с отмыванием доходов, автор полностью разделяет данное утверждение,

полученных преступным путем в составе ГНА образован Департамент по вопросам администрирования акцизного сбора и контроля за производством и оборотом подакцизных товаров и Департамент борьбы с отмыванием доходов, отклоняясь немного от текущих рассуждений, позволим себе отметить следующие моменты, на которых мы остановимся более подробно в других разделах работы, а именно: практическая и научная значимость, полученных преступным путем. Для обеспечения эффективной контрольной работы вышеупомянутых вновь налоговых подданной точки зрения, кстати, придерживается большая часть как отечественных так и зарубежных ученых,

разделений в структуре ГНА основано Департамент налогового аудита и валютного контроля. Как свидетельствует проведенный автором исследования, на данном этапе развития наблюдается тенденция по разделению налогового аудита на категории в зависимости от экономической области, где функционирует предприятие (Водно-табачная, пищевая, легкая промышленность, оборонно-промышленный комплекс, сельское хозяйство и другие).

Также налоговый аудит приобретает новое значение для целей борьбы с уголовными правонарушениями в сфере налогообложения (заклучения уполномоченных налоговых подразделений по борьбе с отмыванием доходов, полученных преступным путем, направляются в специальный ДПС-налоговой милиции для рассмотрения с помощью гласных и негласных методов с целью подтверждения или опровержения полученной информации, принятия решения в соответствии с действующим законодательством). В 2009, государство, понимая стратегическую важность деятельности крупных предприятий и значительный объем ежегодных налоговых поступлений в Государственный бюджет от их деятельности (по официальным данным ГНС-до 67 % от всех поступлений), для повышения эффективности сопровождения таких субъектов хозяйствования в составе ГНА образует Департамент обслуживания крупных налогоплательщиков. Следующим шагом стало создание специализированных ГНИ по работе с крупными плательщиками налогов в г. Симферополе, Днепрпетровске, Кривом Роге, Донецке, Запорожье, Луганске, Львове, Николаеве, Одессе и Харькове, которые позже согласно Приказу ГНС от 15.05.2012 г. № 409 « Об организации функционирования окружной ДПС – Центрального офиса по обслуживанию крупных плательщиков налогов », были подчинены вновь Центральному офису. Так появляется налоговый аудит крупных субъектов хозяйствования, который находит свое отражение в таком сервисе налоговой службы, как горизонтальный мониторинг (методика выявления налоговых рисков запланированных или осуществленных финансово-хозяйственных операций предприятия, определения налоговых последствий установленных налоговых рисков, причин возникновения этих рисков и совместных мероприятий по их устранению). Также на его основе введена новая система отбора налогоплательщиков для включения их в План-график налоговых проверок - рискоориентированная. Знаменательным событием для отечественной налоговой службы стало принятие и введен в действие Налоговый кодекс. Впервые за всю историю существования независимой появился единый кодифицированный нормативно-правовой акт, который содержал в себе базовые нормы системы налогообложения и

администрирования обязательных к уплате налогов и сборов. Подводя итоги исследования генезиса и эволюции налогового аудита крупных субъектов хозяйствования в государственной регуляторной политике, стоит отметить, что с начала создания налоговой службы на каждом этапе ее существование при проведении контрольных мероприятий уполномоченными органами в отношении крупных субъектов хозяйствования присутствовал налоговый аудит. Законодательное отражение он получил в Приказе ГНА от 25.11.2002 г. Итак, анализируя практическую сторону генезиса и эволюции налогового аудита крупных субъектов хозяйствования в системе государственной регуляторной политики, можно сделать вывод, что он постоянно применялся налоговыми органами в своей контрольно-проверочной деятельности и, к сожалению, устойчивого законодательной базы не получил, хотя постоянно со стороны государства осуществлялись соответствующие шаги по достижению этой цели. Исследуя теоретический аспект становления налогового аудита крупных налогоплательщиков, автором установлено, что ведущими учеными-экономистами, понимали важность методической разработки данного понятия, предпринимались попытки по установлению сущности этого термина. Так, некоторыми исследователями методикой в научных трудах понятия «Налоговый аудит» применялось как синоним понятий «налоговый контроль», «налоговая проверка» и другие. По мнению автора, такое предположение является неверным. Ведь налоговый контроль согласно ст. 61 Налогового кодекса представляет собой систему мер, принимаемых контролирующими органами с целью контроля правильности начисления, полноты и своевременности уплаты налогов и сборов, а также соблюдение законодательства по вопросам регулирования обращения наличности, проведения расчетных и кассовых операций, патентования, лицензирования и другого законодательства, контроль за соблюдением которого возложен на контролирующие органы [1]. Согласно ст. 75 Налогового кодекса, органы налоговой службы в рамках осуществления налогового контроля имеют право проводить камеральные, документальные (плановые или внеплановые; выездные или невыездные) и фактические проверки [1]. При этом, в вышеупомянутой статье приведены понятия проверок. Так, камеральной считается проверка, которая проводится в помещении органа налоговой службы исключительно на основании данных, указанных в налоговых декларациях (расчетах) налогоплательщика [1]. Документальной проверкой считается проверка, предметом которой является своевременность, достоверность, полнота начисления и уплаты всех предусмотренных Налоговым кодексом налогов и сборов, а также соблюдения валютного и другого законодательства, контроль за соблюдением которого возложен на контролирующие органы, соблюдение работодателем законодательства о заключении трудового договора, оформления трудовых отношений с работниками (наемными лицами) и которая проводится на основании налоговых деклараций (расчетов), финансовой, статистической и другой отчетности, регистров налогового и бухгалтерского учета, ведение которых предусмотрено законом, первичных документов, используемых в бухгалтерском и налоговом учете и связанных с начислением и уплатой налогов

и сборов, выполнением требований другого законодательства, контроль за соблюдением которого возложен на органы налоговой службы, а также полученных в установленном законодательством порядке органом налоговой службы документов и налоговой информации, в том числе по результатам проверок других налогоплательщиков [1]. график проверок [1]. Документальная внеплановая проверка не предусматривается в плане работы органа налоговой службы и проводится при наличии хотя бы одного из обстоятельств, определенных Налоговым кодексом [1]. Документальной выездной проверкой считается проверка, которая проводится по месту нахождения налогоплательщика или месту расположения объекта права собственности, относительно которого проводится такая проверка [1]. Документальной невыездной проверкой считается проверка, которая проводится в помещении органа налоговой службы [1]. Фактической считается проверка, которая проводится по месту фактического осуществления налогоплательщиком деятельности, расположения хозяйственных или других объектов права собственности такого плательщика. Такая проверка осуществляется органом налоговой службы относительно соблюдения норм законодательства по вопросам регулирования обращения наличности, порядка осуществления налогоплательщиками расчетных операций, ведения кассовых операций, наличия лицензий, патентов, свидетельств, в том числе о производстве и обороте подакцизных товаров, соблюдения работодателем законодательства о заключении трудового договора, оформлении трудовых отношений с работниками (наемными лицами) [1]. По мнению автора, замена понятия «налоговый контроль» или «налоговая проверка» понятием «налоговый аудит» отражает развитие представлений о провероч

ные функции налоговой службы. Если термин «проверка» имеет относительно узкое значение и характеризует совокупность действий налоговиков, направленных на установление полноты и достоверности налоговой отчетности за определенный период непосредственно на предприятии, то налоговый аудит включает выбор налогоплательщиков, его допроверочный анализ, обобщение методических достижений, полученных в процессе проверки для дальнейшей работы и т. п. В некоторых случаях речь идет и о постоянном мониторинге деятельности плательщиков налогов, направленный на предупреждение правонарушений, установления атмосферы конструктивного сотрудничества и максимизацию налоговых поступлений. Автор, рассматривая экстраполяцию подходов отечественных ученых на понятие «налоговый аудит» вообще и налоговый аудит крупных субъектов хозяйствования в частности, определяет этот процесс как комплекс мероприятий, который осуществляется уполномоченными органами налоговой службы, для обработки и анализа данных налоговой, финансовой отчетности и другой информации, полученной налоговыми органами в установленном действующим законодательством порядке с внешних и внутренних источников, о финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Налоговый аудит предприятий проводится с целью выявления и предупреждения на ранней стадии возможных нарушений налогового и валютного законодательства [3, с. 34]. Определив в процессе проведенного исследования тот факт, что налоговый аудит крупных налогоплательщиков имеет непосредственное отношение к выявлению правонарушений в сфере налогообложения и является дей

- суммы прибыли, направленные на приобретение акций (для работников трудового коллектива); - средства, которые направлены на выкуп

собственности предприятия членами трудового коллектива за счет средств предприятия и т.д. [2]

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда. Тарифные ставки и оклады на предприятиях могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру [14] труда и меру его оплаты, [7] гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы. [2]

Исследование конкурентных отношений основывается на теоретическом наследии и практическом опыте, накопленных в результате эволюционного развития форм и методов конкуренции. Конкурентные отношения возникли одновременно с товарным производством в виде объективного механизма регулирования рыночного хозяйства путем соперничества между участниками рынка. Развитие конкуренции сопровождалось развитием конкурентных отношений. Столкновение интересов товаропроизводителей конкурентной продукции имело место еще в древнем мире, что способствовало появлению первых государственных актов относительно их координации.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. [14]

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: тарифное (устанавливающие нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В РФ предприятия чаще всего используют систему тарифного нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе.

Организационно-техническое нормирование обеспечивается каждым предприятием самостоятельно, однако его методология должна быть общей, иначе принцип равной оплаты за равный труд будет обеспечен только в рамках предприятия, но не в рамках всего общества.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от:

сложности выполняемой работы;

условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических

условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестирядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

Разряд – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. [6]

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; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемые формами заработной платы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты. [17]

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Сдельная – форма оплаты труда за фактически выполненный объем работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Применение повременной и сдельной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий. Без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда.

Необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов. Установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий. Наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников. [11]

Выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

Повременная и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

Различают несколько систем повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации.

Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц (Зпм) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле: $Z_{пм} = T_{ч} \times Чф, (1)$

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце. []

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

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

Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки. По своей природе они близки именно к этой части заработной платы, но по периодичности отличаются от должностного оклада или тарифной ставки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работы. Они носят относительно стабильный характер и персонализированы, т. е. установлены для конкретного человека.

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для предприятий всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена Трудовым кодексом РФ. Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты также обязательны, однако об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии. По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие. [11]

На предприятиях любой формы собственности должны быть утверждены руководством предприятия штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим должностям месячные оклады. [7]

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам: $Ред = T_{ст} / N_{чвыр}$ или $Ред = (T_{ст} \times T_{см}) / N_{смвыр}, (2)$

где $T_{ст}$ – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

$T_{см}$ – продолжительность смены, ч;

$N_{чвыр}$, $N_{смвыр}$ – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции; $Ред$

– расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле: $Рсд = T_{ст} \times N_{вр}$, (3) где $N_{вр}$ – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле: $Зед = Ред \times В$, (4)

где $Зед$ – сдельный заработок, руб.;

$Ред$ – расценка;

$В$ – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнении и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

$Зсд.пр. = Зсд + Зпр$ или $Зсд. пр. = Зсд \times (1 + Ппр/100)$, (5)

Где $Зсд.пр$ – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб;

$Зпр$ – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, руб;

$Ппр$ – процент премии за выполнение показателей премирования. [3]

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.).

Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.

Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Коллективная сдельная – когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда применяется на работах по сборке, ремонту, эксплуатации подвижного состава железных дорог и т.д.

Бригадная сдельная оплата труда может применяться и в тех случаях, когда труд рабочих функционально разделен, т.е. каждый рабочий выполняет какую-либо работу самостоятельно, но в то же время он связан с каким-то конечным результатом производства. Нормы выработки при этом

устанавливаются не для каждого рабочего, а для всей бригады рабочих. [18]

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объема работы (продукции, оборота, услуг), например, на новом предприятии или на новом рынке. Однако при перевыполнении норм труда, здесь может быть утрачена обоснованная связь заработной платы с ростом производительности труда. Расчет заработка при сдельной системе оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Среди других форм оплаты надо отметить бестарифную модель, она направлена на совершенствование организации и стимулирования труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

1.2 [17] Цель, задачи и нормативно-правовое регулирование учета оплаты труда и расчетов с персоналом

Бухгалтерский учет - это упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах предприятия и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

Целью бухгалтерского учета оплаты труда является формирование достоверной информации о состоянии расчетов по оплате труда на счетах синтетического учета и в бухгалтерской (финансовой) отчетности организации по состоянию на определенную дату. Основными задачами бухгалтерского учета расчетов по оплате труда являются: контроль за отработанным временем и дисциплиной труда; учет выработки каждого работника; правильный подсчет удержания и перечисления их по назначению; контроль за использованием средств фонда оплаты труда; правильное и своевременное исчисление пособий по временной нетрудоспособности, пособий на детей, расчета заработка за дни отпуска; формирование показателей по труду и заработной плате, необходимых для анализа, планирования, регулирования и оперативного руководства предприятием, а также для составления бухгалтерской и статистической отчетности по труду и заработной плате.

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Реализация задач по труду и его оплате в соответствии с действующим законодательством должна быть увязана с нормативным регулированием бухгалтерского учета, в том числе учета расчетов по оплате труда.

При изучении средств, направляемых на оплату труда, необходимо иметь четкое представление об их составе. Следует также учитывать, что средства на оплату труда входят в состав расходов предприятия. В связи с этим рассмотрим сущность понятия расходов.

Расходы - это уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов и возникновение обязательств, приводящее к уменьшению капитала этой организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества).

Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации. Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Расходы в зависимости от их характера, а также условий осуществления и направлений деятельности налогоплательщика подразделяются на расходы, связанные с производством и реализацией, и внереализационные расходы.

Особенности определения расходов, признаваемых для целей налогообложения, для отдельных категорий налогоплательщиков либо расходов, произведенных в связи с особыми обстоятельствами, устанавливаются положениями главы 25 Налогового Кодекса РФ.

Группировка расходов по элементам установлена ПБУ 10/99 "Расходы организации", и включает в себя две классификации - по экономическим элементам и по калькуляционным статьям.

Группировка по экономическим элементам применяется при формировании себестоимости на предприятии в целом и включает в себя следующие основные группы расходов: материальные затраты (за вычетом возвратных отходов); затраты на оплату труда; отчисления на социальные нужды; амортизация основных [1] средств; прочие расходы.

Выплаты, осуществляемые в денежной форме, являются основным способом оплаты труда. Согласно ст.131 Трудового кодекса РФ [19] выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). [19]

Также в соответствии с указанной статьей оплата труда может осуществляться в натуральной форме. Самостоятельным видом расходов на оплату труда является оплата работодателем в пользу работников определенных расходов.

По целевому назначению расходы на оплату труда можно сгруппировать следующим образом:

- любые начисления работникам, осуществляемые по разным основаниям, за исключением ниже перечисленных; - стимулирующие начисления и надбавки;

- [17] премии и единовременные поощрительные начисления;

[17] компенсационные начисления, связанные с режимом работы; -

[17] компенсационные начисления, связанные с [17] условиями труда; -

расходы, связанные с содержанием [17] работников.

Основным понятием используемым при определении расходов на оплату труда является фонд [2] оплаты труда. Фонд оплаты труда [2] включает в [1] себя фонд заработной платы и [2] выплаты социального характера.

Состав фонда заработной платы определен Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утвержденной постановлением Госкомстата России от 24.11.2000 г. №116.

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

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1. Оплата за отработанное время:

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время; - Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам;

- [2] Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

- Премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;

- Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, и т. п.); - Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы; - Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

- Выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями; .

- Доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах;

- Доплаты за работу в ночное время;

- Оплата работы в выходные и праздничные дни;

- Оплата сверхурочной работы;

- Оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

- [3] Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- [7] Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;

- Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

- Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;

- Оплата специальных перерывов в работе;

- Выплата разницы в окладах [7] при временном замещении;

- [7] Суммы, начисленные за выполненную работу [7] лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

- Оплата труда работников не списочного состава;

- Оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

- Оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и т.д.).

2. [7] Оплата за неотработанное время:

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам; - Оплата льготных часов подростков;

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- [7] Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

- Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;

- Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;

- Оплата простоев не по вине работника;

- Оплата за время вынужденного прогула;

- Единовременные поощрительные выплаты;

- Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством.);

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск; [7]

- Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций; - Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

3. Выплаты на питание, жилье, топливо:

- [7] Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
- Оплата (полная или частичная) стоимости питания в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);
- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством); - Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

Таким образом, всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды: -

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. [2] То есть, может быть сдельная оплата труда, повременная или контрактная.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

В [2] состав расходов на оплату труда [2] включаются начисления стимулирующего характера, связанные с производственными результатами По

данному основанию учитываются следующие виды начислений стимулирующего характера:

- премии за производственные результаты;
- надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство;
- премии за высокие достижения в труде; - премии за иные подобные показатели.

Также в состав расходов на оплату труда включаются начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, производимые в соответствии с законодательством РФ.

Прежде всего указанные затраты можно разделить на две группы:

- начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы; - начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с условиями труда.

Общим условием отнесения на расходы в обоих случаях является то, что данные начисления должны производиться в соответствии с законодательством РФ.

Следующей статьёй расходов, относящихся к расходам на оплату труда относятся начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы:

- надбавки за работу в многосменном режиме;
- иные надбавки и доплаты, связанные с режимом работы, предусмотренные законодательством РФ. Начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с условиями труда, также относят к расходам на оплату труда. По данному основанию учитываются следующие виды расходов: - оплата за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда; - оплата межразрядной разницы;

- надбавки к тарифным ставкам и окладам за [2] работу в ночное время;

- [2] доплата за совмещение профессий (должностей);

- [7] доплата за расширение зон обслуживания;

- [14] оплата за сверхурочную работу;

- [7] оплата за работу в выходные и праздничные дни;

- [7] иные надбавки и доплаты, связанные с режимом работы, предусмотренные законодательством РФ.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), также входит в состав расходов на оплату труда. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника предусмотрена ст.151 Трудового кодекса РФ. [19]

Доплата за совмещение профессий (должностей) [19] производится работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится работнику, выполняющему дополнительные обязанности.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника [2] устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Оплата за сверхурочную работу, входит в состав расходов на оплату труда. Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 Трудового кодекса РФ). [19]

Согласно ст.152 Трудового кодекса РФ [19] сверхурочная работа оплачивается в следующем порядке: -

- 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 [19] могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По [19] желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, также увеличивает расходы организации на оплату труда.

В [2] состав расходов на оплату труда [2] входят начисления арбитражным заседателям и оплата среднего заработка свидетелям, вызываемым в суд. В соответствии с п.3 ст.7 Федерального закона от 30 мая 2001 г. N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" за арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством РФ. Согласно п.4 ст.107 Арбитражного процессуального кодекса РФ за работающими гражданами, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой их в суд.

В соответствии с п.2 ст.95 Гражданского процессуального кодекса РФ за работающими гражданами, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, также сохраняется средний заработок по месту работы за время их отсутствия в связи с явкой в суд. Расходы на оплату труда на время отпуска, расходы на оплату проезда к месту отпуска и обратно, 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. По данному основанию учитываются следующие виды затрат:

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

- расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров. Расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством РФ. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска согласно ст.2 и ст.21 Трудового кодекса РФ является основным принципом трудового законодательства и неотъемлемым правом работника. В соответствии со ст.114 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Трудовое законодательство предусматривает два вида оплачиваемых отпусков, которые учитываются по данному основанию: основной и дополнительный оплачиваемые отпуска. Оплата труда за время учебных отпусков учитывается по другому основанию.

В соответствии со ст.116 Трудового кодекса РФ организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами. Однако в этом случае расходы на оплату таких отпусков не учитываются для целей налогообложения в соответствии с подп.24 ст.270 Налогового кодекса РФ.

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. В случаях предусмотренных законодательством может предоставляться удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска согласно ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; - в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со ст.117 Трудового кодекса РФ. Расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории РФ и обратно в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

По данному основанию в организациях учитываются следующие виды, предусмотренных законодательством, расходов:

расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории РФ и обратно;

расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в **районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.** [71]

Расходами на оплату труда [71] также является доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время. Доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы предусмотрена ст.271 Трудового кодекса РФ. Таким образом, доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время осуществляется работодателем по своему усмотрению. Для того чтобы указанные доплаты можно было отнести на расходы, по моему мнению, их необходимо закрепить в коллективном или трудовом договоре. Расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления

ребенка. В соответствии со ст.258 Трудового кодекса РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей).

Расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров. В соответствии со ст.185 Трудового кодекса РФ на время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии

с трудовым законодательством также являются статьей расходов на оплату труда. Трудовой кодекс РФ предусматривает два случая выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск. В соответствии со ст.127 Трудового кодекса РФ денежная компенсация за все неиспользованные отпуска

выплачивается работнику при его увольнении. Вместе с тем, в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ [191] по письменному заявлению

работника [191] денежной компенсацией может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней. Начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации. По данному основанию учитываются начисления, выплачиваемые высвобождаемым работникам:

- в связи с реорганизацией организации;
- в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

Единовременные вознаграждения за выслугу лет ([71] надбавки за стаж работы [71] по специальности) в соответствии с законодательством РФ. По данному основанию учитываются единовременные вознаграждения за выслугу лет ([71] надбавки за стаж работы [71] по специальности). Основания для выплаты указанных вознаграждений предусматриваются законодательством РФ, в том числе законами и иными нормативными правовыми актами, действующими в соответствии со ст.423 Трудового кодекса РФ. Расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством РФ на время учебных отпусков, предоставляемых работникам организации.

По данному основанию учитываются расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством РФ на время учебных отпусков, предоставляемых работникам организации.

В соответствии со статьей 173 ТК РФ, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; - сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Расходы на доплату до фактического заработка в случае временной утраты трудоспособности, установленную законодательством РФ. По данному основанию учитываются расходы на доплату до фактического заработка в случае временной утраты трудоспособности, установленную законодательством РФ.

Расходы на оплату [71] труда работников, не [71] состоящих в штате организации, за выполнение [71] ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера ([71] включая договоры подряда), за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями. Оплата выполненных работ по договорам подряда производится в соответствии со ст.746 Гражданского кодекса в размере, предусмотренном сметой или договором. Договором подряда может быть предусмотрена оплата физическому лицу за оказанные им услуги, в которую, кроме вознаграждения, включена оплата за использованные материалы и т.п. От этого зависит, по какой статье расходов включать произведенные затраты юридическому лицу по статье "Затраты на оплату труда" или "Прочие расходы" (так, компенсация, выплаченная физическому лицу, включая использованные материалы и другие затраты, подлежит отражению по статье "Прочие расходы"). Расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и (или) в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет. Порядок формирования данных резервов, установленный ст.324.1 Налогового кодекса РФ.

Изучив состав расходов, входящих в расходы по оплате труда необходимо рассмотреть расходы, которые не учитываются в составе расходов на оплату труда, это:

- расходы, учитываемые в составе иной группы затрат;
- расходы, не учитываемые для целей налогообложения.

В отношении средств на оплату труда можно выделить следующие 6 правил (условий) признания затрат:

- расходы должны быть закреплены в установленном порядке;
- нормируемые расходы корректируются для целей налогообложения;
- расходы должны быть произведены;

- расходы должны быть документально подтверждены;
- расходы должны быть произведены в связи с осуществлением деятельности, направленной на получение дохода; - расходы должны быть обоснованными.

Как показало исследование, в состав средств на оплату труда входит большое количество выплат, связанных с трудовым фактором, причем все эти выплаты закреплены законодательством РФ. Изучив состав трудовых затрат перейдем к изучению принципов, форм и систем оплаты труда. Система нормативно - правового регулирования бухгалтерского учета в России имеет четырехуровневую структуру, определяющуюся исходя из утверждающего документа органа.

Документами первого (законодательного) уровня являются Федеральный закон «О бухгалтерском учете», указы Президента Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации по вопросам бухгалтерского учета.

Документами второго (нормативного) уровня являются положения по бухгалтерскому учету, утвержденные приказами Минфина РФ.

Документами третьего (методического) уровня являются методические указания, инструкции, рекомендации и иные аналогичные документы, разработанные Министерством финансов РФ и другими органами исполнительной власти

Документация четвертого (организационно - распорядительного) уровня представлена рабочими документами конкретной организации.

Нормативно - правовая база, регулирующая осуществление бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в РФ обобщена в таблице 1.

Таблица 1

Нормативно - правовое регулирование учета затрат на оплату труда и расчетов с персоналом в РФ №

п/п

Законодательный акт, нормативный документ (название, кем и когда был принят, номер) Сфера регулирования

1

2

3

Первый уровень

1.

Гражданский Кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 08.05.2010 № 83-ФЗ)

Формирует правовую базу бухгалтерского учета и аудита расчетов с бюджетом по налогам и сборам в организациях

Гражданский Кодекс РФ (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в ред. от 08.05.2010 № 83-ФЗ) 2.

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.08.1998 № 146-ФЗ

Устанавливает принципы налогообложения в РФ

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ 3.

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.12.2010)

Регулирует трудовые отношения между работодателем и работником 4.

Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" [19]

Устанавливает порядок исчисления и уплаты страховых взносов 5.

Федеральный закон от 24.07.1998 г. «125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. ФЗ № 348-ФЗ от 08.12.2010 г)

Регулирует методику исчисления и уплаты страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

6. [19]

Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 178-ФЗ "О государственной социальной помощи" (в ред. ФЗ № 345-ФЗ от 08.12.2010 г)

Устанавливает единые требования к организации государственной социальной помощи 7.

Федеральный закон от 08.12.2010 г. № 334-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2011 г. и плановый период 2012 и 2013 годов»

Обобщает данные о бюджете Фонда социального страхования на 2011 и плановые 2012-2013 гг. 8.

Федеральный закон от 08.12.2010 г. № 331-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [19]

Устанавливает тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [19] на 2011 г. и плановый период 2012 и 2013 годов 9.

Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 № 129-ФЗ (с изм. и доп. от 08.05.2010 № 83-ФЗ)

Определяет основные требования к ведению бухгалтерского учета, порядок его регулирования в РФ, порядок организации бухгалтерского учета в организации Второй уровень 10.

Положение по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008) утверждено Приказом Минфина РФ № 106н от 06.10.2008

Устанавливает основы формирования (выбора и обоснования) и раскрытия (придания гласности) учетной политики организаций 11.

Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.07.1999 № 43н Устанавливает состав, содержание и методические основы формирования бухгалтерской отчетности организаций 12.

Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 № 32н (с изменениями от 30.12.1999 , 30.03.2001) Устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о доходах коммерческих организаций 13.

Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 № 33н (с изменениями от 30.12.1999 , 30.03.2001) Устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций

Третий уровень 14.

Постановление Правительства Российской Федерации от 20.12. 2010 г. № 1072 «Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Устанавливает коэффициент индексации 15.

Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12. 2009 г. № 1100 «Об утверждении Положения об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан»

Рекомендует порядок исчисления среднего заработка 16.

Приказ Минфина РФ от 01.12.2010 N 157н "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 30.12.2010 N 19452)

Закрепляет порядок осуществления операций по лицевым счетам бюджетных учреждений 17.

Постановление Госкомстата РФ от 5 ^[19] января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" ^[6]

Утверждает унифицированные формы учета труда и его оплаты

Четвертый уровень 18.

Приказ «Об учетной политике на 2010 год в Военкомате Царицинского р-на г. Москвы от 30.12.2009

Определяет основные методы и способы ведения бухгалтерского учета в организации 19.

Рабочий план счетов

Определяет порядок отражения хозяйственных операций на счетах синтетического учета 20.

Штатное расписание

Устанавливает оклады, премии и надбавки для сотрудников Военкомата Царицинского р-на г. Москвы 21.

Трудовые договора

Устанавливают правовой статус отношений между работником и работодателем 22.

Должностные инструкции

Регламентируют круг должностных обязанностей сотрудников Военкомата Царицинского р-на г. Москвы

Важнейшим документом, первого уровня регулирования расчетов с персоналом по оплате труда является Трудовой кодекс РФ. Рассмотрим его основные положения.

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами регулирования трудовых отношений и организации оплаты труда признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него ^[17] самого и его семьи, и ^[17] не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

^[19] обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Организация труда - непрерывный процесс внесения в существующие трудовые процессы разработанных наукой усовершенствований, позволяющих более эффективно использовать средства труда и рабочую силу, повышающих производительность труда и эффективность производства. Сущность организации труда заключается во взаимодействии человека с другими основными элементами производственного процесса, которое предполагает постоянный поиск и соблюдение количественных и качественных пропорций между рабочей силой, средствами и предметами труда в целях устранения непроизводительных потерь.

Трудовым кодексом РФ закрепляются следующие основные понятия и определения, используемые при формировании системы оплаты труда (см. табл. 2).

Таблица 2

Понятия и определения, используемые при оплате труда работников

№ п/п

Определение

Значение

1

2

3

1

Заработная плата (оплата труда работника)

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2 ^[6]

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) ^[7]

Устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда ^[7] не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты 3 ^[7]

Оклад (должностной оклад)

Фиксированный размер оплаты труда работника за ^[7] исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы

Минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, с экономической точки зрения заработная плата - это цена использования труда. Причем под трудом понимается деятельность работников самых разнообразных профессий и уровней.

Последовательность работы по организации заработной платы предполагает решение задач, объединенных в три крупных блока: 1)

Выбор способа формирования основной заработной платы. 2) Выбор формы оплаты труда.

3) Выбор систем оплаты труда или механизма регулирования.

Порядок начисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы оплаты труда. В соответствии со статьей 131 «Формы оплаты труда» Трудового кодекса РФ, 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 неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонусах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается. Форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по объему конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальному или коллективному результатам деятельности.

Система оплаты труда - это метод исчисления суммы заработной платы сотрудников. Все многообразие существующих способов формирования основной заработной платы, как утверждается на практике укладывается в два способа: тарифный и бестарифный.

Рассмотрим на первоначальном этапе тарифный способ формирования основной заработной платы. В соответствии со статьей 143 «Тарифные системы оплаты труда» Трудового Кодекса РФ при осуществлении оплаты труда по тарифному способу необходимо использовать следующие основные понятия и определения (см. табл. 3). Таблица 3

Понятия и определения, используемые при использовании тарифной системы оплаты труда по Трудовому кодексу РФ №

п/п

Понятие

Определение

1

2

3

1

Тарифные системы оплаты труда

Системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий

2

Тарифная ставка

Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3

Тарифная сетка

Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

4

Тарифный разряд

Величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

5

Квалификационный разряд

Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ

Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Изучив особенности применения тарифной системы оплаты труда рассмотрим, как определяется оплата труда при сдельной форме (см. табл. 4).

Таблица 4

Характеристика сдельной формы оплаты труда №

п/п

Сдельная система оплаты труда

Метод исчисления

1

2

3

1

Простая сдельная система

Труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции.

2

Сдельно - премиальная система

Рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию. Но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, и доведены до каждого исполнителя. Важно проследить, чтобы вновь принятые рабочие были проинформированы об этом. Кроме того, должен быть установлен размер премии за выполнение и перевыполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда; повышения объемов производства; выполнения технически обоснованных норм выработок и снижения

нормируемой трудоемкости; выполнения производственных заданий, личных планов; повышения качества и сортности продукции; бездефектного изготовления продукции; недопущения брака.

3

Сдельно - косвенная система

Размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков и др.).

Сдельно - аккордная система

Расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную операцию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

5

Сдельно - прогрессивная система

Труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным

расценкам. При сдельно-прогрессивной оплате труда особое внимание следует уделить определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции и фактически отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда может применяться индивидуально для каждого конкретного работника, а может иметь и коллективные формы.

Повременная форма оплаты труда представлена простой повременной и повременно - премиальной системами оплаты труда. Отражим с помощью нами составленной таблицы особенности определения размера оплаты труда при обеих формах повременной оплаты (см. табл. 5).

Таблица 5

Характеристика повременной формы оплаты труда

№ п/п

Повременная система оплаты труда

Метод исчисления

1

2

3

1

Повременно - премиальная

Это простая повременная система оплаты труда, дополненная премированием за выполнение количественных и качественных показателей работы.

Суть её в том, что в заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конечные достижения в работе по заранее установленным показателям.

2

Простая повременная

Зарботок работнику начисляется по присвоенным ему тарифной сетке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления

заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную, помесечную. При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период. При поденной оплате заработную плату рабочего рассчитывают на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней. При помесечной оплате расчет заработной платы осуществляется, исходя из твердых месячных окладов, числа рабочих дней, предусмотренных

Графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце. Далее рассмотрим ряд условий, при которых целесообразно применить ту или иную форму оплаты труда (см. табл. 6).

На каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда применяется та или иная форма оплаты труда. Например, по утверждению Матвеевой А.А., сдельная оплата труда может быть неэффективной, если применять только сдельно-премиальный или сдельно-прогрессивный вариант, но, если, использовать аккордную систему, то эффективность ее возрастает.

Таблица 6

Условия применения сдельной и повременной оплаты труда

№ п/п

Оплата труда

Основные условия применения

1

2

3

1

Сдельная оплата труда

Наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника

Возможность точного учета объемов выполняемых работ

Возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ

Необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ

Возможность технического нормирования труда

2

Повременная оплата труда

Отсутствие возможности увеличения выпуска продукции

Производственный процесс строго регламентирован

Функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса

Функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом

Увеличение выпуска продукции [14] может привести к браку или ухудшению ее качества [14]

На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции по цехам [14] варианты применения оплаты труда также могут быть различны. [14]

Можно согласиться с утверждением Гарнова И.Ю., что в условиях рынка [14] нет той строгой регламентации, которая была характерна для плановой экономики, поэтому предприниматель, руководство [6] предприятия могут проверить любой из существующих вариантов оплаты труда и применять тот, который в наибольшей степени соответствует целям предприятия. [14]

Статья 56 «Понятие Трудового договора. Стороны Трудового договора» Трудового кодекса РФ устанавливает следующее. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, [20] Коллективным договором, Соглашениями, Локальными нормативными актами и [20] данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами Трудового договора являются работодатель и работник.

При его заключении должны быть согласованы взаимоприемлемые условия работы гражданина на данном предприятии, которые подразделяют на обязательные и дополнительные.

К обязательным условиям заключения Трудового договора относятся:

соглашения между гражданином и администрацией предприятия о специальности, квалификации или должности; подчинение

работника внутреннему трудовому распорядку;

размер заработной платы и обеспечение условий труда, предусмотренных законодательством о труде; сроки

работы (не более трех лет).

Дополнительные условия при заключении Трудового договора вырабатываются самостоятельно гражданином и администрацией при приеме на работу и могут быть самыми различными.

Трудовые договоры, в соответствии со статьей 58 «Срок трудового договора» Трудового кодекса РФ, могут заключаться:

- на неопределенный срок;

[6] на определенный срок не более [6] пяти лет (срочный Трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный Трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в Трудовом договоре не оговорен срок его действия, то Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор может включать как время нахождения работника на предприятии (повременная оплата), так и конкретное Задание, которое должен выполнить работник за определенное [14] время (сдельная оплата).

Применение контрактной системы позволяет четко распределять права и обязанности, как работника, так и руководства предприятия. Эта система достаточно эффективна в условиях рынка [14].