

Исправление сложившейся ситуации возможно как по пути улучшения внешнего контроля качества работы аудиторов, в первую очередь, силами саморегулируемых организаций, так и усиления внимания аудиторских организаций к проверке принципа непрерывности деятельности организаций в процессе проведения аудиторских проверок.

Аудитор не всегда может помочь организации предотвратить события, которые негативным образом могут повлиять на продолжительность его деятельности. Однако, выразив на основании полученных надлежащим образом аудиторских доказательств, свое мнение, аудитор доводит до сведения пользователей бухгалтерской отчетности информацию о состоянии организации, тем самым предостерегая их и указывая на существенные проблемы, способные негативно сказаться на работоспособности компании и эффективности ее бизнес-процессов.

Список литературы:

1. Правило (стандарт) аудиторской деятельности «Применимость допущения непрерывности деятельности аудируемого лица» № 11 (утв. постановлением Правительства РФ от 04.07.2003 № 405).

2. Федеральный стандарт аудиторской деятельности «Аудиторское заключение о бухгалтерской (финансовой) отчетности» (ФСАД 1/2010) (приложение № 1 к приказу МФ РФ от 20.05.2010 № 46н).

3. Федеральный стандарт аудиторской деятельности «Модифицированное мнение в аудиторском заключении» (ФСАД 2/2010) (приложение № 2 к приказу МФ РФ от 20.05.2010 № 46н).

4. <http://bankrot.fedresurs.ru/>.

5. <http://www.kommersant.ru/doc/2661300/>.

6. http://www.minfin.ru/ru/performance/audit/audit_stat/.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УЧЁТА И АУДИТА РАСЧЁТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ПУБЛИЧНЫХ АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВ

© Сташко А.В.*

Дальневосточный филиал ПАО РОСБАНК, г. Владивосток

В данной статье рассмотрены практические особенности учёта и аудита расчётов по оплате труда публичных акционерных обществ. Рассмотрены основные задачи и принципы учета расчетов с персоналом по оплате труда в кредитной организации. Выявлена и обоснована необходимость проведения обязательного аудита в публичных акционерных обществах.

* Ведущий кредитный менеджер.

Оплата труда представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека и одну из самых сложных экономических категорий. С одной стороны, она является основным источником доходов наемных работников, основой материального благосостояния членов их семей. С другой стороны, для работодателей она является существенной частью издержек производства и эффективным средством мотивации работников к достижению целей предприятия. Вопросы организации заработной платы и формирования ее уровня вместе с вопросами обеспечения занятости составляют основу социально-трудовых отношений в обществе, т.к. включают в себя неотложные интересы всех участников трудового процесса.

В большей части крупных и средних публичных акционерных обществ, в частности в коммерческих банках, используется окладная система оплаты труда. Такая система используется для руководителей и специалистов. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается руководством Банка в соответствии с занимаемой должностью.

Заработная плата в коммерческом банке дифференцируется в зависимости от квалификации и должности работника и определяется штатным расписанием. Сумма должностных окладов работников по штатному расписанию представляет собой постоянную часть фонда оплаты труда. Вторая часть фонда оплаты труда – переменная – находится в прямой зависимости от финансовых результатов работы банка либо его подразделения. Так, для кредитного отдела банка такими показателями являются: выполнение месячного плана доходов от кредитных операций, снижение доли просроченных ссуд в общей сумме задолженности, результаты работы по возврату проблемных кредитов и др. При невыполнении хотя бы одного из этих показателей фонд оплаты труда данного подразделения уменьшается. Экономическая служба коммерческого банка может ежемесячно анализировать выполнение основных определяющих показателей результатов деятельности по каждому подразделению банка.

Таким образом, обязанностью публичных акционерных обществ является создание нормальных условий труда. Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда полного использования рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества работ, услуг.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации все хозяйственные операции по расчетам по оплате труда персоналу отражаются в учете на основании документов, составленных по унифицированным формам первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: по учету кадров и по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. При необходимости организации вносят в формы, детализирующие и уточняющие изменения, а также дополняющие реквизиты, но основные реквизиты форм должны быть сохранены без изменений.

Учет труда работников Банка основывается на учете личного состава работников в разрезе их категорий (рабочие, служащие, производственный персонал, персонал, занятый в обслуживающих и вспомогательных производствах, и тому подобное) и использования рабочего времени. Учет личного состава и использования рабочего времени в кредитной организации ведется на основе первичных учётных документов, к которым, в частности, относятся приказы (распоряжения) о приёме, увольнении и переводе работников на другую работу, о предоставлении отпусков, а также табели и личные карточки.

Порядок учёта работников и рабочего времени, отработанного физическими лицами, выполняющими для Банка работу по договорам гражданско-правового характера (договор подряда, поручения и другие), определяется особенностями соответствующего договора. Для учета расчетов по заработной плате с сотрудниками Банка открывается отдельный 20-разрядный лицевой счет 60305 «Расчеты с работниками по оплате труда и другим выплатам», на котором консолидируются данные по лицевому счету каждого сотрудника.

Расчет заработной платы производится на основании копий приказов, оригиналы которых хранятся в отделе кадрового администрирования в личных делах сотрудников. По всем сотрудникам, по которым произведено начисление заработной платы, составляется ведомость для выплаты заработной платы, итоговая сумма к выдаче в которой соответствует оборотам по 20-разрядному счету «Расчеты с работниками по оплате труда и другим выплатам». Таким образом, учёт труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль количества и качества труда, использование средств, включаемых в фонд оплаты труда и выплаты социального характера.

Весь персонал Банка является крупной составляющей процесса производства, поэтому анализ использования трудовых ресурсов, уровня производительности труда, специфики расчетов с персоналом Банка по всем видам начислений и удержаний имеет большое значение. В процессе данного анализа следует осуществлять аудит – контроль над использованием фонда заработной платы.

Главная цель аудита состоит в определении достоверности и правдивости финансовой отчетности кредитной организации, а также в контроле над соблюдением кредитной организацией законов и норм хозяйственного права и налогового законодательства. Основные цели аудита могут быть дополнены задачами выявления резервов для повышения эффективности использования ресурсов, анализа правильности исчисления налогов, оптимизации затрат и результатов деятельности, доходов и расходов. В ходе проверки аудиторы в соответствии с программой проведения аудита изучают первичные документы Дальневосточного филиала ПАО РОСБАНК, касающиеся расчетов по оплате труда.

Источниками информации, используемой в процессе контроля, являются аналитические и синтетические данные по счетам 60305, 60306 «Расчеты с работниками по оплате труда», 60302 «Расчеты по налогам и сборам» и счету 40817 «Физические лица», а также первичные документы по начислению заработной платы и нормативные документы, регулирующие эти операции.

Результатом аудиторской проверки является аудиторское заключение, которое представляет мнение о достоверности бухгалтерской отчетности.

Таким образом, главная цель аудита состоит в определении достоверности и правдивости финансовой отчетности предприятия, а также в контроле над соблюдением этим предприятием законов и норм хозяйственного права и налогового законодательства. Основные цели аудита могут быть дополнены задачами выявления резервов для повышения эффективности использования ресурсов, анализа правильности исчисления налогов, оптимизации затрат и результатов деятельности, доходов и расходов.

Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015).
2. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете».
3. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об аудиторской деятельности».
4. Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 (ред. от 04.10.2014) «О банках и банковской деятельности».
5. Кируца Г.А. Учет в коммерческом банке: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. – Архангельск: САФУ, 2010. – 176 с.
6. Кочинев Ю.Ю. Аудит: теория и практика / Под ред. Н.Л. Вешуновой. – 5-е издание – Питер, 2012.
7. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2011. – 185 с.
8. Астафурова И.С., Антоненкова С.Ю. Оценка методик формирования системы показателей деятельности организаций // Экономика и предпринимательство. – М.: ВГУЭС, 2014.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МСФО ДЛЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

© Хасмамедова В.М.*

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г. Владивосток

Статья содержит сведения о международных стандартах финансовой отчетности. В работе рассматривается актуальность применения МСФО для малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: финансовая отчетность, бухгалтерский учет, международные стандарты.

* Студент 4 курса.