НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Колледж «Синергия»

Специальность 38.02.01 *(код)* **Кафедра** ЭиБУ *(аббревиатура)*

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА –

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

На тему Бухгалтерский учет и аудит расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом (на примере ООО «Центр Технологии Развития»)

Обучающийся _____ *(Ф.И.О. полностью)* _____ *(подпись)*

Руководитель _____ *(Ф.И.О. полностью)* _____ *(подпись)*

МОСКВА 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....4
ГЛАВА 1. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....7
1.1 Сущность учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....7
1.2 Нормативно-правовое регулирование учета и аудита расчетов с персоналом.....15
1.3 Методика проведения аудита учета расчетов с персоналом.....26
Выводы по главе 1.....30
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ООО «ЦЕНТР ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ».....32
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации.....32
2.2 Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы и расчетов с персоналом по прочим операциям.....39
2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Центр технологии развития» (анализ использования фонда рабочего времени, производительности труда и оплаты труда).....48
2.4 Проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда.....57
Выводы по главе 2.....62
ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «ЦЕНТР ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ».....63
3.1 Ошибки и рекомендации по результатам аудита расчетов по оплате труда 63
3.2 Разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.....64

3.3 Оценка эффективности предложенных рекомендаций.....68
Выводы по главе 3.....72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....76
ПРИЛОЖЕНИЯ.....81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Оплата труда (заработная плата) – вознаграждение работника за его труд, размер которого зависит от сложности, условий осуществления, качества и количества затраченного труда, а также стимулирующие и компенсационные выплаты. В условиях современной экономики тема стимулирования и оплаты труда весьма актуальна. Особенно актуальны вопросы, связанные с организацией и регулированием оплаты труда, такие как: выбор оптимальной формы и системы оплаты труда на предприятии, разработка эффективной системы трудовой мотивации и стимулирования персонала, рациональное использование средств на оплату труда. Все эти вопросы имеют практическую значимость. В период централизованной экономики условия оплаты труда четко фиксировались государством в зависимости от отрасли, профессии и должности, и проблемы в этой области не стояли так остро, поскольку государство было единственным работодателем, а государственный бюджет – источником всех выплат.

С переходом на рыночную экономику организации получили самостоятельность в выборе модели, формы и системы стимулирования и оплаты труда. В торговле единственным источником средств на оплату труда является выручка от реализации товаров. Если организация будет предлагать покупателю товары (услуги), не отвечающие его потребностям или по значительно завышенной цене, такая организация не сможет выжить на рынке.

Значительную роль в деятельности любой организации играют трудовые ресурсы, так как являются важным фактором его устойчивого развития. Профессиональный и качественный штатный состав гарантирует стабильное функционирование всей организации. При правильном построении организационной структуры предприятия и наличии квалифицированного состава персонала, предприятию гарантировано стабильное функционирование. Благодаря профессиональным знаниям, опыту,

творческим и предпринимательским способностям сотрудников обеспечивается получение положительных экономических результатов.

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что выбранная тема актуальна на данном этапе развития системы оплаты труда.

Степень разработанности исследуемой проблемы. Различные аспекты проблематики оплаты труда, вознаграждения, компенсаций и стимулирования трудовой деятельности нашли отражения в научных трудах отечественных исследований: Аганбегяна А.Г., Бабыниной Л.С., Баткаевой И.А., Батухтина И.Л., Волгина Н.А., Гвоздеева Н.Н., Генкина Б.М., Горелова Н.А., Егоршина А.П., Жукова А.Л., Ильина Е.П., Куликова В.В., Кокина Ю.П., Мазмановой Б.Г., Одегова Ю.Г., Понизова В.Т., Руденко Г.Г., Травина В.В., Шекшни С.В., Яковлева Р.А. и многих других.

Объектом выпускной квалификационной работы – хозяйственная деятельность ООО «Центр Технологии Развития».

Предмет выпускной квалификационной работы – система учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Центр Технологии Развития».

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию организации бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом (на примере ООО «Центр Технологии Развития»).

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1.Изучить сущность учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом;

2.Рассмотреть нормативно-правовое регулирование учета и аудита расчетов с персоналом;

3.Описать методику проведения аудита учета расчетов с персоналом;

4.Дать организационно-экономическую характеристику организации;

5.Охарактеризовать бухгалтерский учет удержаний из заработной платы и расчетов с персоналом по прочим операциям;

6. Провести анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Центр технологии развития» (анализ использования фонда рабочего времени, производительности труда и оплаты труда);

7.Проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда

8.Выявить ошибки и рекомендации по результатам аудита расчетов по оплате труда;

9.Разработать и обосновать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда;

10. Оценить эффективность предложенных рекомендаций.

Практическая значимость научного исследования заключается в том, что представленные в нем результаты проведенной работы могут быть использованы руководителями сбытовых организаций в процессе их деятельности по совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда персонала, при внедрении изменений, которая в дальнейшем позволит повысить эффективность деятельности организации.

Информационно-эмпирическую базу составили материалы литературных источников, нормативные документы, внутренние документы организации, труды ведущих специалистов по организации и формировании оплаты труда сбытовых организаций, авторские результаты исследования.

Теоретико-методологической основой исследования послужили работы зарубежных и российских исследователей в области стимулирования и оплаты труда.

В работе были использованы следующие методы: эмпирические (измерение, сравнение, эксперимент, наблюдение) и теоретические, анализ и синтез и т.д.).

Структура выпускной квалификационной работы определяется поставленной целью, и состоит из введения, основной части, разделенной в

соответствии с поставленными задачами на три главы, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Сущность учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом

Бухгалтерский учет – это важная часть экономической деятельности любого предприятия. Основной массив данных, который необходим для принятия эффективных управленческих решений, поступает из регистров бухгалтерского учета. Важной составляющей бухгалтерского учета является учет расчетов с персоналом по оплате труда, поскольку заработная плата является основным источником мотивации сотрудников, от ее размеров зависит производительность труда и как следствие результаты производственной деятельности в целом[1].

Под оплатой труда, согласно ст. 129 ТК РФ, понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты[2].

В теории экономической мысли всегда определяют различные подходы к определению сущности оплаты труда работников и определяющих его факторов на уровне организации или отрасли в целом. Такие ученые как, А. Смит и Д. Рикардо предполагали, что труд может быть товаром и имеет естественную цену, определяющаяся издержками производства в виде

[1] Сунгатуллина, Л. Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников: Монография / Сунгатуллина Л.Б. – М. : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 400 с.

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

стоимостного выражения жизненных средств, которые нужны работнику и его семье[3].

Физический минимум этих средств существования определяется с учетом исторических, культурных, национальных различий. Т. Мальтус, Дж. Милль, И. Вентам создали теорию «фонда заработной платы», который капиталисты авансируют из своего капитала. Марксистская теория оплаты труда развела термины «труд» и «рабочая сила», доказав, что заработная плата является превращенной формой стоимости товара «рабочая сила». Поскольку, в величине заработной платы заложен только реальный продукт. Цену рабочей силы можно определить общественно нормальными условиями ее воспроизводства с учетом обучения для трудовой деятельности. Уровень заработной платы учитывается в связи с тем, как соотносится спрос и предложение к рабочей силе, временной интервал функционирования труда, производительности и уровнем сложности труда[4].

М. Туган-Барановский исследовал оплату плату с социальной точки зрения, ее зависимость от производительности общественного труда и социальной силы рабочего класса. Е. Бем-Баверк обращал внимание на возможность уступок предпринимателей в части повышения размера заработной платы под угрозой забастовок, организованных профсоюзами, но отмечал последующий отток капитала из отраслей с повышенной зарплатой, замену живого труда машинным, что, в конечном итого неизбежно приведет к падению уровня зарплаты до рыночного уровня. В настоящее время в экономической литературе широко применяются сразу несколько подходов к определению сущности заработной платы. Наиболее широко распространены следующие подходы к определению сущности заработной платы: как стоимость труда, как стоимость рабочей силы, как цена труда, либо как цена

---

[3] Рикардо Д. Сочинения/ Глава 5. О заработной плате. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.libertarium.ru/rik_05 (дата обращения 11.08.2022)

[4] Маркс К. «Капитал» IV том, Теории прибавочной стоимости, Ч.1-2., М.: Политиздат.1978 г. – 1180 с.

рабочей силы. Волгин Н.А. отмечает, что правильнее рассматривать заработную плату как цену труда, или рабочей силы[5].

Однако стоит отметить, что профессор Волгин Н.А. не дает однозначного ответа, что же считать сущностью заработной платы. Понятие «оплата труда» включает в себя всю совокупность отношений в процессе установления, регулирования и предоставления работнику выплат за его труд и, следовательно, является более широким по отношению к термину «заработная плата», так как, заработная плата – это плата, уже заработанная за затраченный труд, и работодатель обязан выплатить ее работнику. В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ оплата труда – это «система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами».

Принципы правовой организации оплаты труда закреплены в современном российском трудовом законодательстве:

− устанавливается равная оплата за равноценный труд. В оплате труда работника запрещена дискриминация;

− оплата труда не ограничена максимальным размером и зависит от трудового вклада работника;

− государством устанавливается минимальный размер заработной платы, который систематически пересматривается и повышается в соответствии с ростом цен и не может выплачиваться ниже принятого государством минимума;

− труд оплачивается по тарифной системе, т.е. дифференцированно, в зависимости от его сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значения в народном хозяйстве и на данном производстве, а также с учетом района;

---

[5] Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика:– М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 508 с.

− в соответствии с трудовым договором по соглашению сторон устанавливается оплата труда конкретного работника;

− в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в организациях принимаются коллективные договора, соглашения, локальные нормативные акты, которые устанавливают формы, системы и тарифы оплаты труда.

Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации не ограничивается только лишь Трудовым Кодексом. Так в России имеется целый перечень документов, которые в той или иной мере касаются оплаты труда, среди них можно выделить: Конституцию РФ, Гражданский и Налоговый кодексы, Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 N 213 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»; Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. N 841 «Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» (в редакции от 14 июля 2008 г.) и прочие. Стоит отметить, что некоторые статьи Гражданского Кодекса напрямую касаются заработной платы не только с правовой, но и экономической точки зрения (ст. 735 «Цена и оплата работы»; ст. 746 «Оплата работ» и др.)

Оплату труда характеризует и социальный аспект. Речь идет об определенном социальном статусе человека и работника, а также об обеспечении достойного существования и гармоничного развития его личности в обществе. Социально-экономическое содержание заработной платы (оплаты труда) может определяться ее функциями. В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет несколько основных функции: воспроизводственную (репродуктивную), социальную, стимулирующую, статусную и регулирующую[6].

[6] Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – С.20.

Воспроизводственная функция предполагает гарантию возможности воспроизводства рабочей силы на нормальном уровне использования социума, следовательно, участвует в определении такого точного размера заработной платы, разрешающий воплотить условия нормального воспроизводства работников, т.е. поддержание, а может даже и повышение качества жизни работника, у которого должно иметься право нормально жить (оплачивать жилье, пищу, коммунальные услуги, в общем предметы первой необходимости), который должен иметь возможность отдыхать от работы, для того чтобы накапливать энергию и силы, которые нужны для работы[7].

В связи с этим работнику необходимо иметь ресурс растить и поднимать будущее поколение – будущие трудовые ресурсы. Так и появляется первое значение данной функции, роль, которая ее объясняет и определяет по отношению к другим.

Социальная функция может вытекать из воспроизводственной, но по факту называется ее продолжением, дополнением и заключением. Один из главных источников дохода – зарплата и она должна помогать воспроизведению рабочей силы в целом, также она должна показать человеку возможность использовать набор социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Помимо прочего, должно снабдить работающее население в пенсионном возрасте безбедным существованием[8].

Стимулирующая функция сводится к побуждению работника к эффективной трудовой активности, максимальной отдаче, повышению качественных и количественных показателей трудовой деятельности. Реализации этой цели служит установление размера заработной платы в зависимости от результативности трудовой деятельности исполнителя. Действие стимулирующей функции зависит от распределительной и

---

[7] Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на.: Уч. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2020. – С.31.

[8] Бурсулая Т. Д. Ведение бухгалтерского учета источников формирования имущества организации. Учебное пособие. — М.: Феникс, 2020. – С.27.

воспроизводственной функций и направлено на рост производства и повышение эффективности использования всех видов ресурсов, имеющихся на предприятии[9].

Для того чтобы получать более высокую заработную плату, работник стремится повышать свою квалификацию, приобретать необходимые профессиональные компетенции, интенсифицировать трудовую деятельность, добиваться более высоких качественных показателей труда. В свою очередь, работодатель заинтересован в привлечении более компетентных, высококвалифицированных и мотивированных работников, обладающих физическим и интеллектуальным трудовым потенциалом, необходимым для выполнения работы. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через применение конкретных систем и форм оплаты труда, разработку систем премирования работников, связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности предприятия (организации)[10].

Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей.

Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и

---

[9] Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – С.45.

[10] Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – С.33.

другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд. Вместе с тем можно утверждать и о наличии других функций заработной платы, например мотивирующей или распределительной.

Вместе с тем можно утверждать и о наличии других функций заработной платы, например мотивирующей или распределительной. Другой важный аспект – организация заработной платы. Под ней понимается построение системы регулирования и дифференциации заработной платы по категориям персонала в зависимости от рыночной цены труда, сложности и условий выполняемых работ, индивидуальных и коллективных результатов труда при установлении гарантированного заработка за выполнение нормы труда. В условиях рыночной экономики покупательная способность заработной платы и ее динамика на предприятии формируются под воздействием сложных разнонаправленных механизмов и зависят в целом от уровня развития экономики, социально-экономической политики государства, ситуации на рынке труда.

В состав оплаты труда работника входит[11]:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

[11] Фельдман, И. А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / И. А. Фельдман. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – С.28.

Рассмотрим принципы, которые легли в основу организации оплаты труда:

- Оплата должна соответствовать стоимости рабочей силы. Это означает, что размер заработной платы не должен быть меньше стоимости товаров и услуг, необходимых для расширенного воспроизводства рабочей силы.

- Оплата должна прямо зависеть от результатов труда работника. В связи с тем, что результаты труда чаще всего бывают различными у работников одинаковой квалификации, это доказывается их личными качествами: профессиональным умением, опытом работы, быстротой и ловкостью, качеством работы и др.

Только применение совершенно разных форм и систем оплаты труда, различных выплат, стимулов, бонусов и премий разрешит оплачивать труд в зависимости от его результатов[12].

- Оплата труда должна быть дифференцирована и учитывать особенности труда, его качественную неоднородность. Разграничение оплаты труда происходит, завися и исходя от производительности труда, с учетом условий труда (через использование специальных доплат), также учитывая технологические особенности отраслей и производств (с помощью коэффициента зарплаты по отрасли).

- У абсолютно каждого работника оплата труда обязана увеличиваться из года в год, о чем говорит и показывает действие закона возвышения потребностей. Увеличение оплаты труда гарантирует покупательскую способность населения и в целом и полном помогает развитию производства.

- Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом его оплаты. Соблюдение этого принципа обеспечивает рост накопления и повышение темпов расширенного воспроизводства.

- Регулирование оплаты труда. Когда государство осуществляет социальную функцию и защищает граждан, дает возможность реализовать

[12] Бычкова С.М. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / С.М. Бычкова. — СПб.: Питер, 2018. – С.49.

данный принцип через слияние государственного регулирования, методики социального партнерства и учета конъюнктуры рынка.

Для того чтобы построить научно обоснованные системы оплаты труда нужно четко знать и понимать, наиболее полно учитывать особенности, содержание, функции и принципы организации оплаты труда. Только в этом случае система оплаты труда будет способствовать заинтересованности работников в максимальных конечных результатах и повышении экономической эффективности деятельности организации.

1.2 Нормативно-правовое регулирование учета и аудита расчетов с персоналом

Осуществление бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации регулируется рядом нормативно-правовых документов различного статуса. Часть из них являются обязательными для применения, часть - носит характер рекомендаций.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2020 г.) определяет основные начала законодательства в сфере трудовых отношений, реализуемые посредством его целей. В основе трудовых отношений лежат соглашения работников и работодателей об индивидуальном выполнении трудовой функции (по определенной специальности, квалификации или должности) работником за отработанное время при условии обеспечения работодателем предусмотренных законодательством РФ в области труда, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором условий труда.

Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) Гражданский кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (часть 1) (ред. от 03.07.2020 г.) регулирует гражданские и предпринимательские отношения в стране, упорядочивая большую часть

отношений в обществе[13]. Данным нормативно-правовым документом закрепляются правовые основы деятельности участников гражданского оборота, исходные положения возникновения и порядок реализации прав, регулируются обязательства по договорам и прочие обязательства, а также остальные имущественные и личные неимущественные отношении на основании принципов равенства, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая: Федеральный закон от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2020 г.) осуществляет регулирование отношений власти по вопросам установления, введения и взимания налогов и сборов, а также отношений, зарождающихся в процессе проведения налогового контроля, обжалования актов налоговых органов, действий (либо бездействия) их должностных лиц и привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения. Порядок определения и удержания сумм НДФЛ при расчете заработной платы работников определены гл. 23 НК РФ[14].

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим порядок ведения бухгалтерского учета оплаты труда является Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (в ред. от 23.05.2020 г.) «О бухгалтерском учете»[15], определяющий правовые основы ведения бухгалтерского учета, его содержание и принципы, важнейшие направления деятельности организации в области организации бухгалтерского учета и формирования отчетности, перечень субъектов хозяйствования, на которые возложена обязанность по ведению бухгалтерского учета и предоставлению финансовой отчетности.

---

[13] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 05.12.1994. - № 32. - ст. 3301.

[14] Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ, N 31, 03.08.1998, ст. 3824.

[15] Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

Перечень исполнительных документов удержания сумм из заработной платы по исполнительным документам (листам) определены Федеральным Законом от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 06.04.2019 г.) «Об исполнительном производстве» Об исполнительном производстве: Федеральный Закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (ред. от 06.04.2019 г.).

Федеральный Закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[16] предусматривает возможность ежемесячного и бесплатного перечисления работодателем на счета профсоюзов членских взносов его участников из их заработной платы в соответствии с коллективным договором (соглашением) на основании письменных заявлений (ст. 28 Закона № 10-ФЗ).

Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (в ред. от 02.06.2020 г.) «О минимальном размере оплаты труда»[17], определен размер минимальной оплаты труда.

Федеральным законом от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» закрепляется единая система государственных пособий, предоставляемых гражданам в связи с рождением и воспитанием детей[18].

Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 (в ред. от 09.04.2019 г.) «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей», устанавливает перечень видов заработной платы и прочих доходов, из которых

---

[16] Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

[17] Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

[18] Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

можно произвести удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности», устанавливает перечень таких должностей и работ и типовые формы договоров, дает необходимые разъяснения по вопросам, связанных с применением указанных перечней, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

Постановление Министерства труда РФ от 12.08.2003 г. № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости», утверждает порядок исчисления среднего заработка для определения размера пособий и выплат.

Одним из важнейших методологических документов является Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, утвержденное Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (в ред. от 24.12.2012 г.) Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности: Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (ред. от 24.12.2012 г.).

Далее рассмотрим современные формы заработной платы.

Форма оплаты труда напрямую подчиняется объекту учета труда, который подлежит оплате. В роли объекта учета иногда выступает рабочее время, или же может выступать сумма выполненной работы. Выделяют две главные формы заработной платы: повременная и сдельная. Исходя из двух

данных форм сформированы и обозначены разнообразные системы заработной платы. Системы представлены на рисунке 1.



Рис.1. Формы и системы оплаты труда[19]

В экономической литературе, дополняя две основные формы, авторы, такие как Толмачев И.А. отводят место и другим формам заработной платы. К ним можно отнести аккордную или бестарифную формы, называющиеся системами в нормальном понимании[20]. Система оплаты труда персонала наиболее конкретно показывает взаимосвязь показателей, которые объясняют труд и его оплату в пределах и сверх цены рабочей силы, которую обговорили и утвердили работодатель и работник.

Формы и системы оплаты труда предоставляют учет качественных и количественных показателей труда, мотивируют и стимулируют работников к эффективному улучшению своих показателей работы и конечных результатов деятельности организации.

---

[19] Фельдман И. А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / И. А. Фельдман. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – С.31.

[20] Толмачев И. А. Заработная плата при упрощенной системе налогообложения / 6-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и Сервис, 2018. – С.30.

Формы и системы труда различны в начислении оплаты труда, и какая система бы не применяло предприятие, сотрудник обязан понимать каким способом ему насчитывается заработная плата, и как зависит качество его труда от суммы его зарплаты.

Более подробно изучим каждую форму оплаты труда, рассмотрим положительные и отрицательные стороны применения этих форм относительно сбытовых организаций:

Повременная форма оплата труда и существующие на ее основе системы. Данная форма оплаты обозначает отношение заработной платы к фактически отработанному времени. При подсчете зарплат таким способом используется тарифная ставка или оклад в соответствии со штатным расписанием предприятия, и сумма времени, которое отработал сотрудник с учетом табеля рабочего времени.

Повременная оплата труда делится на: простую или повременнопремиальную. При использовании, которой к окладу может быть получена премия за достижение лучших показателей работы.

Использую такую форму и ее системы рекомендуется выполнять требования[21]:

- контроль и фиксация отработанного времени по факту каждого конкретного сотрудника;

- объективность взаимосвязи оклада и должности исходя из индивидуальных конкретных особенностей и возможностей сотрудника;

- учет и соблюдение эффективного использования времени работы.

Повременная оплата труда персонала, которую применяют в сбытовых организациях есть для работников залог постоянного заработка, среди сотрудников преобладает позитивный климат из-за отсутствия погони между коллегами за конкретным экономическим исходом (результатом).

[21] Цыденова Э. Ч. Бухгалтерский и налоговый учет: учебник / Э. Ч. Цыденова, Л. К. Аюшиева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – С.39.

Также не существует проблемы текучести кадров. Для использования мотивационного метода можно предлагать стимулирующие выплаты за долголетний опыт работы на предприятии. Отрицательна сторона повременной оплаты в том, что у работника совершенно нет стимулов к повышению производительности своей работы и своего труда. В связи с этим начальству следует ввести жесткую систему учета контроля, позволяющая зафиксировать эффективность использования рабочего времени[22].

Стрелкова Л.В. утверждает, что эффективно применять повременную оплату труда для офисных работников, административного персонала для предприятий торговли и сбыта. Самое главное, чтобы на предприятии сформировали систему должностных обязанностей и систему контроля и учета ее исполнения[23].

Сдельная форма оплаты труда и ее системы. При данной форме зарплата начисляется работнику по установленной расценке за единицу произведенной продукции, выполненной работы или услуги. Такая оплаты труда почти не используется для начисления зарплаты в сбытовых организациях, ведь в целом она эффективно применяется на массовом, масштабном производстве, где персонал выполняет простые однообразные операции, ведь только при этом просто узнать итоги их работы и сделать так, чтобы оплата труда напрямую зависела от выработки.

Используя сдельно-премиальную оплату труда, плюсом к заработку выдается премия за результаты проделанной работы. Добавляют различные надбавки за выполненную работу в пределах или сверх нормы при использовании сдельно – прогрессивной оплате труда. Когда сотрудник делает свою работу больше нормы, это оценивают по повышенным расценкам исходя из выбранного распределения.

---

[22] Финогеева Н. А. Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство / Н.А. Финогеева. - М.: Омега-Л, 2021. – С.25.

[23] Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на предприятии: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2020. – С.35.

Аккордная система подразумевает оплату труда за комплекс хозяйственных операций, без учета отдельных производственных операций. Эта система предусматривает установление оплаты труда за весь объем работ (аккордное задание), определенный в договоре, с учетом срока выполнения работ.

Данная система применяется при необходимости выполнения значительного и сложного объема работ в сжатые сроки. Может быть предусмотрено премирование за сокращение установленного срока выполнения работ. Аккордная система носит стимулирующий характер, поэтому применяется, в основном, только временно и в особых ситуациях (аврала, необходимости спешного выполнения под угрозой санкций, введение нового технологического процесса). Данная система в большинстве случаев не применима к сбытовым организациям, т.к. востребована на промышленных предприятиях, в строительных компаниях, на предприятиях сельского хозяйства и в других отраслях промышленности[24].

Косвенная система утверждает о том, что степень зарплаты работника зависит прямо пропорционально от итогов труда обслуживаемых им работников. Алексеева Г.И. говорит о том, что при подборе системы оплаты труда все тесно связано с целями, поставленными работодателем в организации. Абсолютно при каждой сдельной форме полезность сотрудника можно выявить по результатам его деятельности и выполненных работ. Помимо этого не следует забывать о том, что итог работы обуславливается не только личным вкладом работника в деятельность предприятия, но и технического обеспечением и снабжением самого предприятия[25].

Недостаток выбранной системы может заключаться в том, что в гонке за количеством, скорее всего, ухудшится качество. Помимо этого, используя систему, работник мотивирован на достижение личных целей, влияющие на

---

[24] Заложнев Д.А. Модели систем оплаты труда / Д.А. Заложнев, Д. А. Новиков ; Рос. акад. наук, Ин-т проблем упр. – М. : ПМСОФТ, 2019. – С.26.

[25] Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда: учебное пособие. М.: Юрайт, 2018. – С.103.

оплату его труда. Такому работнику не интересен итог предприятия, в общем, у работника совершенно нет мотивации и надбавок на постоянной основе, поэтому используя такую систему, предвидится высокая текучесть кадров. Внутри организации климат не такой позитивный из-за того, что сотрудники ведут борьбу между собой за сумму реализуемой продукции и число объемов продаж, большую заработную плату и т.д. Работников, у которых есть постоянные расходы, такие как: займы в банках или другие платежи, беспокоит нестабильность своего заработка, ведь при использовании такой системы у них нет уверенности в постоянности оплаты их труда[26].

Бестарифная система оплаты труда. В последнее время некоторые организации экспериментируют в применении систем оплаты труда, вводя бестарифные системы оплаты.

Принцип бестарифной модели – долевое распределение средств с учетом различных критериев и принципа вклада работника в конечный результат. Например, все работники объединяются в отделы, заработанные средства распределяются между отделами в соответствии с нормативами, характеризующими степень участия и ее важность в конечном результате. Таким же способом происходит распределение средств внутри отдела. В работе такого автора как Семенцев А.Б. утверждается, что такая система оплаты труда вмещает в себя несколько разных методов расчета доли оплаты труда сотрудника на основе учета:

− интегрированных шкал;

− экспертных оценок и др.[27]

Также известным вариантом бестарифной системы можно считать оплату труда в качестве «вилки» соотношений труда различного качества. В оплате труда такие соотношения утверждаются исходя из умений и

[26] Грачева Е.И. Характеристика форм оплаты труда персонала / Е.И. Грачева // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2020. – № 1 (21). – С. 22-24.

[27] Семенцев А. Б. Мотивация торгового персонала // Личные продажи. 2020. №2. С. 152–160.

квалификаций работников, конечного вклада в итоговый результат работников по различным категориям. Дифференциация доходов начальства и их подчиненных обеспечивается данной системой.

Система облегчает начисление надбавок, премий и вознаграждений. Одним из видов бестарифной системы оплаты можно считать контрактную систему – между работником и работодателем заключение контракта на конкретный срок. Такие контракты заключаются на предприятии на срок около трех–пяти лет и включают в себя существенные разделы: условия и начисления оплаты, цель контракта, социальное обеспечение, порядок и условия прекращения и расторжения контракта, дополнительные условия, как решить конфликтную ситуаций и другие. Плюс контрактной системы заключается в четком распределении обязанностей между начальством и подчиненными[28].

Можно считать совершенно простыми такие модели. Процесс расчета зарплаты таким способом очень легок для понимания сотрудника, только никак не обосновывают свое название, ведь это значит использование базовых показателей, показывающие заработок сотрудника за конкретное время до введения таких бестарифных систем, которые должны базироваться на стандартах.

Как и все системы оплаты, бестарифная имеет свои отрицательные стороны, вследствие этого используется только на малых предприятиях. Наиболее часто бестарифная система используется на предприятиях торговли и сбыта. Для всех организаций срабатывает один принцип: зарплата выше, если больше продать. Комиссионная система оплаты труда. Такая система находит себя и применяется в торговых и сбытовых организациях, ведь в последнее время она получила широкое распространение, благодаря тому что, хорошо повышает продажи. При комиссионной системе зарплата рассчитывается как единый процент выплат, установленный от дохода,

[28] Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2018. – С.115.

которое организация получит после реализации продукции этим работником. Такая форма оплаты может применяться для работников отдела сбыта. Можно выделить два вида комиссионная системы[29]:

− комиссионно-премиальная;

− комиссионно-сдельная.

Колосова О.Г. утверждает тот факт, что комиссионная оплата очень похожа на сдельную оплату труда, которая, в свою очередь, оказывает влияние на производственную сферу, разработана и применяется в отрасли торговли и сбыта[30].

Комиссионно-премиальная система оплаты представляет собой минимальный размер оклада (фиксированной части), но не меньше прожиточного минимума, но в свою очередь очень высокую стимулирующую часть в виде премии. В реальной жизни существует достаточное множество реальных примеров соотношения изменяющейся части оплаты труда с итогами деятельности сотрудника:

− комиссионная выплата равна фиксированному проценту выручки от продаж;

− для различных видов продукции устанавливаются разные проценты комиссионных выплат;

− комиссионная выплата зависит от стоимости послепродажного обслуживания (применима для организаций, оказывающих консультационные услуги);

− комиссионная выплата устанавливается за каждую проданную единицу товара и различна по каждому виду товаров;

− комиссионная выплата устанавливается в виде гибкого процента в зависимости от сезонности.

---

[29] Андреева И.С. Основные понятия, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования / И.С. Андреева // Colloquium-journal. – 2019. – № 8-7 (32). – С. 7-12.

[30] Колосова О. Г. Формирование системы оплаты труда на современном предприятии // Мотивация и оплата труда. 2014. №2. С. 82-87.

Таким образом, большое значение при регулировании порядка учета оплаты труда имеют также рабочие документы организации: приказ об утверждении учетной политики организации; разработанные организацией самостоятельно формы первичных учетных документов; графики документооборота; рабочий план счетов бухгалтерского учета; формы внутренней отчетности.

1.3 Методика проведения аудита учета расчетов с персоналом

Аудит – это независимая проверка и получение результатов оценки касательно деятельности предприятия. Аудит расчетов с сотрудниками по оплате работы – это трудоемкий процесс, предполагающий работу сразу с множеством типов операций. Однако такая процедура проводится в обязательном порядке в любой крупной организации[31].

Главная цель аудита – определение соответствия используемой предприятием методики бухучета касательно оплаты труда законам страны. Производится сверка фактического положения дел в компании с нормативными бумагами, постановлениями, актами, внутренней документацией.

Рассмотрим задачи проверки:

- Контроль над исполнением закона касательно начисления зарплат, удержаний платы, а также отражений всех операций в бухучете.
- Установление достоверности проведенных операций по оплате труда и их фиксации в бухучете.
- Сравнение сведений из аналитического и синтетического учета.
- Установление законности оформления сотрудников на предприятии.

[31] Арская Е.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда / Е.В. Арская // Белгородский экономический вестник. – 2019. – № 3 (95). – С. 174-177.

Аудиторский анализ основывается на таких документах, как[32]:

- Штатное расписание.
- Бумаги, на основании которых распределяются прибыли.
- Приказы.
- Личные карточки сотрудников.
- Трудовые договоры.
- Табели по организации времени.
- Документы, подтверждающие временную нетрудоспособность.
- Расчетные и платежные ведомости.
- Лицевые счета.
- Бухгалтерский баланс.
- Регистры для учета.

При проведении проверки могут использоваться все документы, связанные с трудовыми взаимоотношениями. Потребуется комплексный аналог бумаг. К примеру, сложно осуществить полноценный аудит на основании одних лишь трудовых договоров. Нужны бумаги, которые указывают на фактическую оплату труда.

При осуществлении проверки проводится инспектирование бумаг[33]:

а) Проверка законности учета рабочего дня.

б) Установление законности составления платежной документации.

в) Установление правомерности учета депонированной зарплаты.

Аудитором производится также проверка сумм выданных зарплат путем расчетов. В частности, осуществляются следующие мероприятия:

- Установление обоснованности начислений. Все зарплаты должны быть выплачены в полном объеме. Сотрудникам производятся начисления за сверхурочную работу, труд в ночное время, выходные дни.

---

[32] Джентамирова А.Х. Процедура аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда / А.Х. Джентамирова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 567-572.

[33] Казакова Н.А. Аудит: учебник для среднего профессионального образования / Н. А. Казакова [и др.] ; под общей редакцией Н. А. Казаковой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – С.104.

- Проверяется полнота отчислений по дополнительным зарплатам: выплаты по листу о временной нетрудоспособности.
- Проверяется полнота расчета общего дохода.

В рамки процедуры включена проверка обоснованности льгот по налогам. Проверяется законность налоговых вычетов, обоснованность использования ставок по налогам. Также аудитор устанавливает законность удержаний, произведенных по исполнительному листу. Одна из самых трудоемких задач – проверка соответствия показателей бухучета и регистров.

В процессе проверок довольно часто выявляются нарушения. Это реалии функционирования российских компаний. Предприниматели говорят о том, что при работе практически невозможно обойтись без нарушений. Рассмотрим их перечень[34]:

- Сотрудники работают на предприятии неофициально. То есть отсутствуют трудовые договоры.
- Нет коллективных договоров с сотрудниками.
- Нет заявлений сотрудников о выдаче льгот по НДФЛ.
- Предприятие необоснованно списывает средства с баланса на выплату налогов на обучение сотрудников. То есть вычеты были сделаны, однако требуемые учебные мероприятия не произведены.
- Работодатель начисляет надбавки к зарплате сотрудников без оснований. То есть проведенные доплаты, и премии не подтверждены внутренними документами предприятия и трудовыми договорами.
- В ПФР и подобные органы не делаются выплаты, которые предприятие обязано делать: премия, оплата питания, различная финансовая помощь.

[34] Подлеснова Е.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в условиях развивающейся экономики / Е.В. Подлеснова, Е.А. Чикалкина // Хроноэкономика. – 2020. – № 3 (24). – С. 199-203.

- Предприятие игнорирует необходимость оформления отпускных, выдачу компенсаций работникам, которые осуществляют свою деятельность на основании договоров гражданско-правового типа.
- Компания многократно заключает договор с одним работником на выполнение одной и той же услуги.

Во многих организациях сотрудники не оформлены официально. Такое нарушение объясняется тем, что работодатель не желает оплачивать налоги и прочие выплаты. Также распространенность проблемы вызвана небольшими компаниями при выявлении. Это грубое нарушение Трудового кодекса.

Процедуру проверки предприятия можно подразделить на следующие этапы[35]:

1. Ознакомительный. Сначала аудитор осуществляет проверку правомерности оформления работников. У каждого из сотрудников должен быть трудовой договор или договор гражданско-правового типа. Аудитору нужно проверить правильность оформления документов. В них должны быть указаны все необходимые данные. Условия сотрудничества с предприятием не должны противоречить ТК РФ.

2. Основной. На данном этапе осуществляется соответствие сведений синтетического и аналитического учета. При этом проводится проверка сальдо, сопоставляются фактически выданные зарплаты и дебетовые обороты. Затем рассматривается законность начисления плат по кредитовому счету 70. Аудитор должен учесть порядок начисления зарплат: стандартный или сдельный. Сотрудников на предприятии обычно много, а потому проверить законность деятельности в отношении каждого работника невозможно. Выполняется выборочная проверка в отношении каждого из сотрудников. На этой стадии проводится обоснованность начисления доплат, премий. Аудитор должен проверить, что имеющийся долг перед сотрудниками

[35] Лукина Е.В. Методика проведения аудита расчетов по оплате труда / Е.В. Лукина // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 49-8. – С. 60-63.

отражен в строке 622 баланса. Важно подтвердить законность заполнения корреспонденции в бухучете.

3. Заключительный. По завершении проверки составляется аудиторский отчет. Он должен быть подтвержден рабочей документацией, которая также составляется аудитором[36].

Таким образом:

- Итоги аудиторской проверки многое дают предприятию.
- Наличие сведений о нарушениях позволяет своевременно их исправить, наладить законное функционирование компании.
- Однако не всегда аудит дает нужные результаты. К сожалению, полностью законная работа предприятия в России – это не так просто. Пару ошибок можно обнаружить в любой компании. Однако они не должны быть крупными и систематическими.
- Если сама основа предприятия не является законной, вряд ли оно сможет работать долгие годы.
- Сознательные нарушения влекут за собой штрафы, порчу деловой репутации.
- На данный момент не все компании имеют полное представление обо всех нюансах законной деятельности. Работники также не осведомлены о своих правах.

Выводы по главе 1

Основная заработная плата включает в себя относительно постоянную часть, выплачиваемую за результат деятельности. Дополнительная заработная плата представляется в виде денежных выплат работникам, не связанных непосредственным образом с выполненной ими работой, но включаемые в

[36] Мазыкина Е.К. Аудиторская проверка учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации / Е.К. Мазыкина // Наука через призму времени. – 2020. – № 5 (38). – С. 86-91.

фонд заработной платы. В свою очередь заработная плата подразделяется на сдельную и повременную.

Сдельная – оплата, зависящая от объема выполненных работ (услуг). Повременная – оплата за фактически отработанное время, не зависящая от объема работ (услуг). На уровне каждого отдельного экономического субъекта порядок вознаграждения работников регламентирует учетная политика. Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы на предприятии могут вестись унифицированные формы первичной учетной документации.

По мнению многих специалистов, нецелесообразно упразднять унифицированные формы. Гораздо эффективнее будет дополнить их необходимой информацией и убрать ненужные сведенья. Учет заработной платы происходит с помощью аналитического и синтетического учета. Данные аналитического учета всегда соответствуют данным соответствующего синтетического учета. Аналитические счета раскрывают внутреннее содержание обобщенных данных. Они детализируют информацию о видах имущества, обязательствах, о хозяйственных процессах.

Синтетический учет затрат на оплату труда представляет собой обобщение всей информации о выплатах различных доходов в пользу работников предприятия по оплате труда. Для учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации, предназначен пассивный счет 70 «Расчет с персоналом по оплате труда».

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ООО «ЦЕНТР ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Полное наименование организации: ООО «ЦЕНТР ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ» (далее ООО «ЦТР»).

ИНН: 7724494438.

ОГРН: 1197746701624.

Место нахождения**:** 105523, г. Москва, ул. 16-я Парковая, 45, кв. 63.

Вид деятельности: Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления (код по ОКВЭД 70.22).

Статус организации: коммерческая, действующая.

Организационно-правовая форма: Общества с ограниченной ответственностью (код 12300 по ОКОПФ).

Основной вид деятельности организации: Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления (код по ОКВЭД 70.22).

Руководителем организации (лицом, имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица) является генеральный директор Мизгирев Владислав Сергеевич.

Уставный капитал ООО «ЦТР» составляет 10 тыс. руб. Это минимальный уставный капитал для организаций, созданных в форме ООО.

У организации по состоянию на 31.12.2020 чистые активы равны нулю.

За 2020 год фирма получила нулевую прибыль. За год финансовый результат организации не изменился.

Организация не применяет специальных режимов налогообложения (находится на общем режиме).

Организационная структура управления ООО «ЦТР» представлена на рисунке 2.

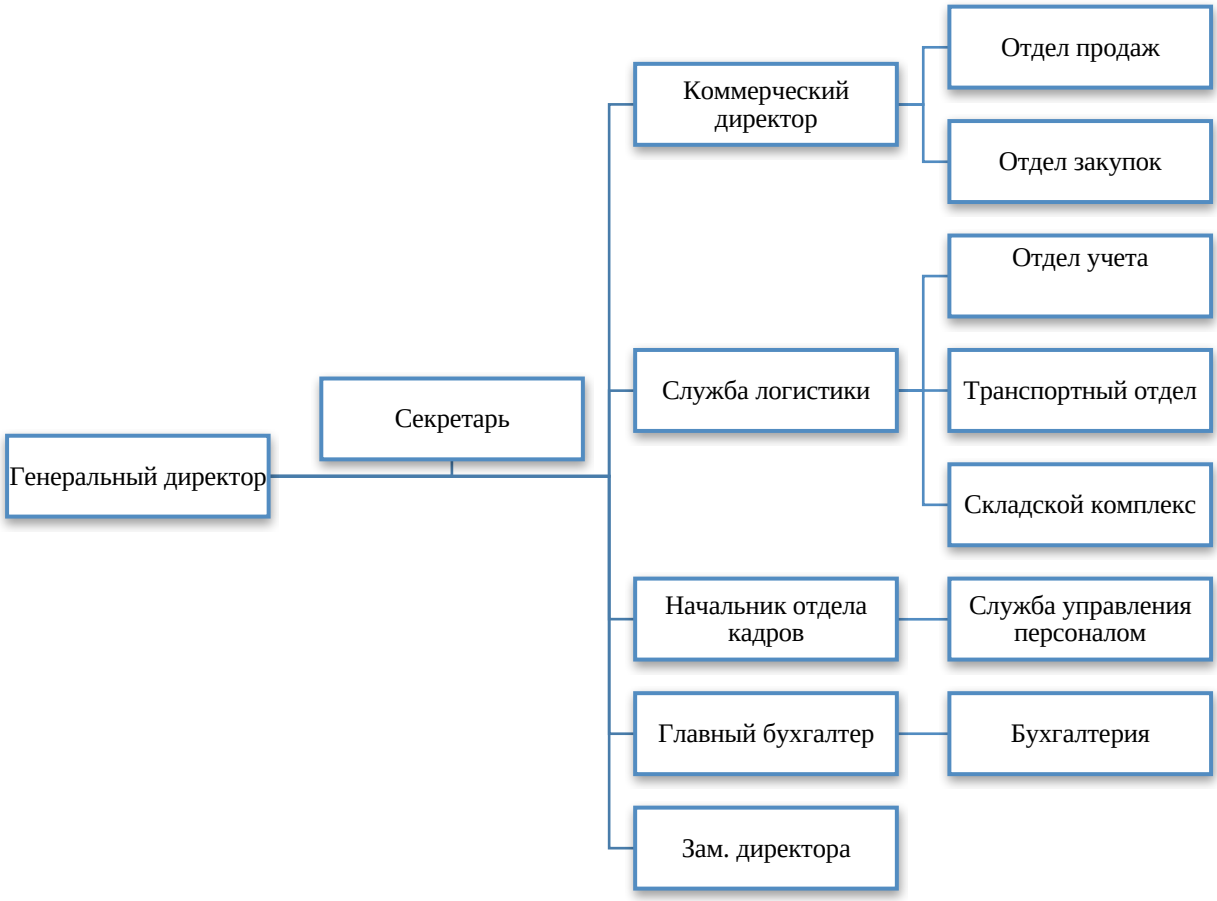


Рис.2. Организационная структура управления ООО «ЦТР»

Система управления имеет трехуровневую структуру, при которой создаются верхние звенья управления (руководство), средние звенья (заместители генерального директора, управляющие отделами) и нижние звенья (исполнители).

Управление ООО «ЦТР» осуществляется на основе выработки общего направления экономического и социального развития организации.

Так, согласно организационной структуре, в организации существует четкое разделение функций и задач.

Для оценки финансового состояния и результатов деятельности ООО «ЦТР» требуется провести анализ имущества, источников финансовых ресурсов предприятия, а также анализ финансовых показателей исследуемого

предприятия. Сначала проведем анализ структуры и динамики имущества ООО «ЦТР» (таблица 1).

Таблица 1

Структура и динамика имущества ООО «ЦТР» за 2018-2020 годы, тыс. руб.

Актив баланса	2018		2019		2020		ЦТР роста, %		
	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
Внеоборотные активы	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-	-	-
Оборотные активы, в т.ч.	1580	100,0	3648	100,0	6893	100,0	230,9	188,9	436,3
Запасы	0	0,0	12	0,3	11	0,2	-	91,7	-
Денежные средства и эквиваленты	809	51,1	875	24,0	2209	32,0	108,1	252,4	273,0
Финансовые и другие оборотные активы	772	48,9	2761	75,7	4673	67,8	357,6	169,2	605,3
Всего активы	1580	100,0	3648	100,0	6893	100,0	230,9	188,9	436,3

За период исследования наблюдается повышение активов исследуемой компании. В 2019 г. активы предприятия увеличились на 2068 тыс. рублей, рост составил 130,9 %. В 2020 г. активы увеличиваются еще на 3245 тыс.рублей, рост составил 88,9 %. В сравнении с 2018 г. рост активов ООО «ЦТР» составил 336,3 % или 5313 тыс. рублей.

Данные таблицы свидетельствуют, что активы ООО «ЦТР» представлены лишь оборотными активами. В структуре оборотных активов исследуемого предприятия наибольший удельный вес в 2018 г. имеют денежные средства и эквиваленты – 51,1 %. На протяжении периода анализа наблюдается повышение объема денежных средств и эквивалентов.

В 2019 г. рост данной статьи активов составил 66 тыс. рублей или 8,1 %. В 2020 году объем денежных средств и эквивалентов увеличивается еще на 1334 тыс. рублей, рост составил 152,4 %.

В сравнении с 2018 г. объем денежных средств и эквивалентов в 2020 г. увеличился на 173,0 % или на 1400 тыс. рублей. Удельный вес данной статьи активов в 2019 г. составил 24 %, в 2020 г. увеличился до 32 %. Удельный вес финансовых и других оборотных активов в 2018 г. составляет 48,9 %. В 2019-2020 гг. наибольший удельный вес в структуре оборотных активов занимают финансовые и другие оборотные активы: 75,7 % и 67,8 %, соответственно.

Стоит отметить, что снижается удельный вес данной статьи активов в 2019-2020 гг., но объем финансовых и других оборотных активов увеличивается в 2020 г. на 69,2 % или на 1912 тыс. рублей. В сравнении с 2018 г. объем финансовых и других оборотных активов в ООО «ЦТР» увеличился на 3901 тыс. рублей или на 505,3 %. В структуре оборотных активов ООО «ЦТР» наименьший удельный вес имеют запасы, которые присутствуют лишь в 2019-2020 годы.

В 2020 г. наблюдается снижение их объема на 1 тыс. рублей, т.е. на 8,3 %. Удельный вес запасов в 2019 г. составил 0,3 %, в 2020 г. снизился на 1 п.п. и составил 0,2 %. В дальнейшем в исследовании целесообразно провести анализ структуры и динамики пассивов ООО «ЦТР» (таблица 2).

Таблица 2

Структура и динамика источников финансовых ресурсов ООО «ЦТР» за 2018-2020 годы, тыс. руб.

Пассив баланса	2018		2019		2020		ЦТР роста, %		
	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	2019 / 2018	2020 / 2019	2020 / 2018
Собственный капитал	3	0,2	62	1,7	1119	16,2	2067,0	1804,8	37300,0
Обязательства, в т.ч.	1577	99,8	3586	98,3	5774	83,8	227,4	161,0	366,1
Долгосрочные обязательства	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-	-	-

Краткосрочные обязательства, из них	1577	99,8	3586	98,3	5774	83,8	227,4	161,0	366,1
Заемные средства	0	0,0	125	3,4	754	11,0	-	603,2	-
Кредиторская задолженность	1577	99,8	3461	94,9	5020	72,8	219,5	145,0	318,3
Всего пассивов	1580	100,0	3648	100,0	6893	100,0	230,9	188,9	436,3

За период исследования наблюдается повышение пассивов исследуемой компании. В 2019 г. пассивы предприятия увеличились на 2068 тыс. рублей, рост составил 130,9 %. В 2020 г. пассивы увеличиваются еще на 3245 тыс. рублей, рост составил 88,9 %. В сравнении с 2018 г. рост пассивов ООО «ЦТР» составил 336,3 % или 5313 тыс. рублей.

Источники финансовых ресурсов ООО «ЦТР» представлены обязательствами и собственными средствами. В структуре пассивов обязательства занимают наибольший удельный вес: 99,8 % в 2018 г., 98,3 % в 2019 г., 83,8 % в 2020 г.

Таким образом, наблюдается снижение удельного веса обязательств исследуемой компании. Объем обязательств увеличивается на протяжении периода анализа. В 2019 г. объем обязательств увеличился на 2009 тыс. рублей, рост составил 127,4 %. В 2020 г. обязательства увеличиваются на 61,0 % или на 2188 тыс. рублей. В сравнении с 2018 г. объем обязательств в 2020 г. увеличился на 4197 тыс. рублей или на 266,1 %. Удельный вес собственных средств увеличивается на протяжении периода анализа: 0,2 % в 2018 г., 1,7 % в 2019 г., 16,2 % в 2020 году. Следовательно, наблюдается повышение удельного веса собственных средств в структуре пассивов предприятия.

Собственные средства ООО «ЦТР» увеличиваются на протяжении периода анализа. В 2019 г. Их рост составил 59 тыс. рублей или в 20,7 раз. В 2020 г. объем собственных средств увеличился еще на 1057 тысяч рублей, или в 18 раз. В сравнении с 2018 г. объем собственных средств увеличился на 1116

тыс. рублей или в 373 раз. Обязательства ООО «ЦТР» представлены лишь краткосрочными обязательствами.

В структуре краткосрочных обязательств наибольший удельный вес принадлежит кредиторской задолженности: 99,8 % в 2018 г., 94,9 % в 2019 г., 72,8 % в 2020 г. Таким образом, наблюдается снижение удельного веса кредиторской задолженности. Однако, в 2018-2020 гг. наблюдается повышение ее объема. В 2019 г. Кредиторская задолженность увеличивается на 1884 тыс. рублей или на 119,5 %. В 2020 г. Рост кредиторской задолженности ООО «ЦТР» составляет 45 % или 1559 тыс. рублей.

В сравнении с 2018 г. Рост кредиторской задолженности составил 3443 тыс. рублей или 218,3 %. Заемные краткосрочные средства в ООО «ЦТР» представлены лишь в 2019-2020 г. Наблюдается повышение их объема на 629 тыс. рублей или на 503,2 %. Удельный вес заемных краткосрочных средств в 2019 г. Составил 3,4 %, в 2020 г. – 11 %.

Таким образом, в результате проведенного анализа можно сделать следующие выводы. В 2018-2020 гг. наблюдается повышение объема кредиторской задолженности. В 2019 г. Кредиторская задолженность увеличивается на 1884 тыс. рублей или на 119,5 %. В 2020 г. Рост кредиторской задолженности ООО «ЦТР» составляет 45 % или 1559 тыс. рублей. В сравнении с 2018 г. Рост кредиторской задолженности составил 3443 тыс. рублей или 218,3%. Также в исследуемой компании наблюдается существенное повышение дебиторской задолженности.

Организация самостоятельно ведет баланс (открывает банковские счета по установленному законом порядку), приобретает и осуществляет от своего имени имущественные и неимущественные права.

ООО «ЦТР» имеет собственный расчетный счет в банке, круглую печать, на которой содержатся сведения, установленные российским законодательством, также имеет штамп, бланки, собственную эмблему и товарный знак.

Общество имеет гражданские права и имеет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами, в соответствии с целью и предметом деятельности.

ООО «ЦТР» несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом и не отвечает по обязательствам своего учредителя. Учредитель ООО «ЦТР» не отвечает по его обязательствам и несет риск убытков, связанных с деятельностью ООО «ЦТР», в пределах стоимости внесенного им вклада в уставный капитал. Уставный капитал Общества является основным источником формирования собственных средств предприятия и представляет совокупность средств, первоначально вложенных в предприятие его собственником.

ООО «ЦТР» имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе.

Целью создания ООО «ЦТР» является осуществление деятельности, направленной на удовлетворение общественных потребностей и на получение прибыли.

В своей деятельности ООО «ЦТР» руководствуется Гражданским Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 08.02.1998г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и иными нормативными правовыми актами, локальными (внутренними) нормативными актами и Уставом.

Организация ведет бухгалтерский учет и представляет финансовую отчетность в порядке, установленном федеральными законами и изданными в соответствии с ними иными правовыми актами Российской федерации. Общество вправе заключать от своего имени договоры, контакты и другого рода юридические сделки.

2.2 Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы и расчетов с персоналом по прочим операциям

Отдел кадров ООО «ЦТР» занимается учетом личного состава. Чтобы учитывать кадры, начислять заработную плату и совершать отчисления на предприятии используют унифицированные формы первичных документов.

Не смотря на то, что формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 не являются обязательными, ООО «ЦТР» использует их.

Не смотря на то, что система учета рабочего времени происходит с помощью бесконтактных карт. Эти данные переносятся в первичные документы для корректного учета. Форма №Т-12 – табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда и форма №Т-13 – табель учета рабочего времени являются необходимыми для учета расчетов с персоналом по оплате труда, т.к. они отражают фактически отработанное и неотработанное время каждого сотрудника ООО «ЦТР». На основании листков нетрудоспособности, заявлениях о совместительстве и иных документах делаются отметки в табеле о причинах неявок на работу, сокращенной продолжительности рабочего дня, работы в режиме неполного рабочего времени или сверхурочной работы и т.д.[37]

Бухгалтерский учет в ООО «ЦТР» автоматизирован. Для учетов расчета с персоналом по оплате труда используется конфигурация «Зарплата и управление персоналом». Данный модуль обладает рядом преимуществ, таких как формирование стандартных отчетов и первичных бухгалтерских документов: расчетных листов, Т-13 (табель учета рабочего времени, который составляется в одном экземпляре), сводов по начислениям и удержаниям, платежных ведомостях, справках о доходах 2-НДФЛ, 6-НДФЛ, ведомостях уплаты страховых взносов и т.д. Переходя к специфике учета заработной

[37] Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Отдельные виды обязательств : учебное пособие для вузов / Г. И. Алексеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 238 с.

платы в ООО «ЦТР», стоит отметить, что на предприятии применяются повременно-премиальная и простая повременная системы оплаты труда. Заработная плата устанавливается согласно трудовому договору. Расчет заработной платы производится на основе Т-13 (табель учета рабочего времени)[38].

На заработную плату начисляется районный коэффициент, при этом максимальный размер заработной платы, на которую начисляется районный коэффициент, не установлен. Заработная плата может быть выдана в двух видах: через кассу, на банковскую карту. Учет заработной платы в ООО «ЦТР» ведется по счету 70.

Рассмотрим бухгалтерский учет расчетов с персоналом в ООО «ЦТР».

Таблица 2

Учет расчетов с персоналом по оплате труда на ООО «ЦТР»

Содержание хозяйственной операции	Документ	Дебет	Кредит
Перечислен сотруднику на расчетный счет аванс по зарплате за месяц.	Платежное поручение, выписка банка.	70	51
Выплачен сотруднику из кассы аванс по зарплате за месяц	Платежная ведомость или расходный кассовый ордер.	70	50
Депонирован неполученный работником аванс (в случае выдачи зарплаты из кассы).	Платежная ведомость.	70	76
Внесен на расчетный счет организации, депонированный аванс по зарплате.	Расходный кассовый ордер, выписка банка	51	50
Получены в банке деньги на выплату депонированного аванса по зарплате.	Приходный кассовый ордер, выписка банка	50	51
Выплачен депонированный аванс по зарплате.	Расходный кассовый ордер	76	50
Начислена зарплата работникам основного производства, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства.	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	20	70

[38] Бухгалтерский учет: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / А. Ф. Дятлова, Е. Н. Колесникова, В. А. Бородин [и др.] ; под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Ф. Дятловой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 623 с.

Начислена зарплата работникам вспомогательного производства, в том числе премии.	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	23	70
Начислена зарплата общепроизводственному персоналу, в том числе премии.	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	25	70
Начислена зарплата административно-управленческому персоналу (руководитель, главный бухгалтер и т. д.), в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства.	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	26	70
Начислена зарплата работникам обслуживающих производств и хозяйств, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства.	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	29	70
Начислена зарплата работникам торговли и общественного питания, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства.	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	44	70
Удержан НДФЛ с заработной платы.	Регистр налогового учета	70	68
Начислены страховые взносы с зарплаты работникам основного производства.	Бухгалтерская справка	20	69
Начислены страховые взносы с зарплаты работникам вспомогательного производства.	Бухгалтерская справка	23	69
Начислены страховые взносы с зарплаты обще-производственному персоналу.	Бухгалтерская справка	25	69
Начислены страховые взносы с зарплаты административно-управленческому персоналу.	Бухгалтерская справка	26	69
Начислены страховые взносы с зарплаты работникам обслуживающих производств и хозяйств.	Бухгалтерская справка	29	69
Начислены страховые взносы с зарплаты работникам торговли и общественного питания.	Бухгалтерская справка	44	69
Начислены страховые взносы с зарплаты прочим сотрудникам, в том числе занятым в непроизводственной деятельности компании.	Бухгалтерская справка	91	69
Выдана зарплата из кассы по итогам месяца (за минусом аванса и НДФЛ, прочих удержаний, если они имели место).	Платежная или расчетно-платежная ведомость	70	50

В ООО «ЦТР» аналитический учет по счету 70, ведется по каждому работнику. В выписке банка указана дата списания, на эту дату бухгалтер составляет проводку дебет 70 кредит 51. При перечислении общим списком, составляется проводка дебет 763П кредит 51. На работников использующих

платежную карту для получения заработной платы, используется только расчетная ведомость – форма №Т-51. При получении заработной платы через платежную карту расчетно-платежная ведомость и платежная ведомость не составляются. Данные ведомости составляются в том случае, если заработная плата выплачивается через кассу. С помощью расчетной ведомости составляется платежное поручение, которое предоставляется в банк[39].

При перечислении для нескольких физических лиц, являющихся клиентами одного банка, перечисление осуществляется общей суммой с помощью платежного поручения с использованием реестра, который передается банку с платежным поручением на перечисление денежных средств. Выписка банка и один экземпляр реестра с отметкой являются документальным подтверждением списания средств с расчетного счета. Данный экземпляр – подтверждение погашения задолженности по заработной плате перед сотрудниками, он заменяет платежную ведомость[40].

Заработная плата перечисляется работникам на банковские карточки за вычетом НДФЛ. Документы по учету рабочего времени работников поступают в бухгалтерию, далее группируются с целью исчисления общего месячного заработка каждого работника и общего фонда заработной платы в ООО «ЦТР».

Главный сводный документ по исчислению заработной платы – это расчетная ведомость. Основанием для ее составления служат такие первичные документы, как[41]:

– табель учета использования рабочего времени;

– справки-расчеты на отдельные виды доплат, суммы дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

---

[39] Шадрина Г. В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник и практикум для вузов / Г. В. Шадрина, Л. И. Егорова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 429 с.

[40] Бухгалтерский финансовый учет: учебник для вузов / Л. В. Бухарева [и др.] ; под редакцией И. М. Дмитриевой, В. Б. Малицкой, Ю. К. Харакоз. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 490 с.

[41] Карпова Т. П. Бухгалтерский учет: упражнения, тесты, решения и ответы : учебное пособие / Т.П. Карпова, В.В. Карпова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. – 328 с.

– исполнительные листы и заявления работников на разные вычеты и удержания из заработной платы;

– платежные ведомости либо расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Для выплаты заработной платы из кассы установлены твердые сроки – три дня с момента получения наличных денежных средств в учреждении банка.

В случае не получения заработной платы в установленные сроки, в платежной ведомости около фамилии работника, штампом или вручную ставится отметка «депонированно». Суммы, которые были не выданы – депонентские суммы. На основной (лицевой) части платежной ведомости, кассир оставляет отметку о ее закрытии. При этом указываются суммы, выданной наличными и депонированной заработной платы.

На депонентские суммы отдельно составляется реестр не выданной заработной платы. Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной заработной платы передаются кассиром в бухгалтерию ООО «ЦТР». После проверки бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира. Вся не выданная в указанные сроки заработная плата, подлежит возврату на расчетный счет компании. При этом в объявлении на взнос наличными указывается, что это депонированные суммы. Оформление выплаты отпускных и расчета при увольнении, оформляется с помощью расходного ордера или платежной ведомости.

Рассмотрим начисление заработной платы за февраль 2021 года. В феврале 2021 года:

– 28 календарных дней;

– 19 рабочих дней;

– 9 выходных и праздничных.

В соответствии с трудовым договором оплаты труда менеджера ООО «ЦТР», оплата труда Юдина Н.А. производится исходя из оклада за фактически отработанное время.

Месячный оклад – 13500 рублей.

В феврале по табелю Иванов Л.А. отработал полностью. Сотрудник имеет одного ребенка.

Таким образом, оклад составляет 15000 рублей.

Производим учет:

Д 20 К 70 – начислен оклад.

На основании предложения по премированию сотрудников по итогам работы за февраль 2021 года, Юдину Н.А. начислена премию (30 % от оклада): 15000 руб. × 30 % = 4500 рублей

С учетом уральского коэффициента (1,15) премия составляет:

(4500×15%).

Премия за февраль составила 5175 рублей Д 20 К 70 – начислена премия.

Районный коэффициент составил 2250 рублей (15000× 15 %)

Проводка: Д 20 К 70 – начислен районный коэффициент.

Итого сумма начислений составила 22425 рублей (15000+5175+2250).

Рассчитаем НДФЛ = (22 425–1 400)×13%= 2733 рубля.

Д 70 К 68 – удержан НДФЛ с заработной платы.

Рассчитаем страховые взносы = 22 425×30,2% = 6772,35 рублей

Проводка:

Д 20 К 69 – начислены страховые взносы

Учет данных начислений представлен таблице 4.

Таблица 4

Начисление заработной платы работнику основного производства на ООО «ЦТР»

Дебет	Кредит	Сумма (Руб.)	Пояснение

20	70	22 425	Начислена заработная плата
70	68/ НДФЛ	2733	С заработной платы удержан НДФЛ
70	51	19692	Заработная плата перечислена на счет сотрудника.

Суммы, выделяемые работодателем на оплату труда, могут быть уменьшены на нанесенный работником ущерб, на невыполнение условий выплаты аванса или удержания на алименты. Остановимся на последнем подробнее.

По действующему законодательству размер алиментов не может превышать 70% от заработной платы. Алименты удерживаются администрацией организаций всех форм собственности. Требования по их взысканию относятся к 1-ой очереди. Удержание алиментов должно производиться со всех видов заработной платы.

Рассмотрим пример удержания алиментов с заработной платы менеджер отдела качества ООО «ЦТР»: С Ильина Г.В. удерживаются алименты на содержание несовершеннолетнего ребенка.

Сумма алиментов на одного несовершеннолетнего ребенка составляет 25 % от суммы доходов.

За апрель 2021 г. Ильину Г.В. начислена заработная плата в размере 40 000 руб. Ильин Г.В. имеет право на стандартные налоговые вычеты на двоих детей – по 1 400 руб. на каждого, поэтому сумма НДФЛ за апрель 2021 г. составила 4 836 руб. ((40 000 руб. – 2 800 руб.) × 13 %).

Размер алиментов, подлежащих удержанию, составил 8 791 руб. ((40 000 руб. – 4 836 руб.) × 25 %).

Ильин Г.В. получил заработную плату в размере 26373 руб. (40000 – 4836 – 8791 руб.).

ООО «ЦТР», производит свою продукцию самостоятельно. Зачастую на производстве встречается брак. В случае брака с виновного лица взыскивается отчисление с оплаты труда на исправление брака.

Таблица 5

Удержания из заработной платы на исправление брака

Содержание операции	Дебет счета	Кредит счета
Списаны материалы на исправление брака	28	10
Списана сумма брака на виновного работника	73	28
Списана сумма брака на виновного работника	73	28
Удержана из заработной платы виновного работника сумма потерь	70	73

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам за счет:

– Предприятия (Первые 3 дня);

– ФСС (Начиная с 4 дня болезни).

В случае, если сотрудник работает в ООО «ЦТР» менее года, то сотрудник обязан предоставить в бухгалтерию справку о сумме заработка за 2 календарных года с прошлого места работы. Пособие по временной нетрудоспособности зависит от стажа:

– 8 лет и более – 100%;

– от 5 до 8 лет – 80%;

– менее 5лет – 60%.

Рассмотрим расчет и начисление пособия по временной нетрудоспособности в ООО «ЦТР»:

В январе 2021 года экономист Яковлева А.Н. принесла в бухгалтерию компании больничный лист.

Количество дней по болезни = 9 календарных дней.

Страховой стаж = 6 лет.

Фактический заработок менеджера:

В 2019 году = 400 000 рублей

В 2020 году = 480 000 рублей.

Заработок экономиста за 2019 и 2020 года (расчетный период) составил: 880 000 рублей.

Сравниваем эту сумму с предельным заработком для расчета пособий – 1 473 000 руб.

Заработок экономиста в размере 880 000 рублей не превышает предельный лимит в размере 1 473 000 рублей.

Рассчитаем размер дневного пособия для экономиста: (400 000 руб. + 480 000 руб.) : 730 дн. × 80% = 964,38 руб.

Мы умножили на 80%, так как стаж экономиста от 5 до 8 лет. Оплата больничного должна составлять 80% от общего заработка.

Экономист болел 9 дней.

Рассчитаем размер пособия за 9 дней болезни.

Для этого, умножаем фактическое дневное пособие экономиста на количество дней болезни: 964,38 руб. × 9 дн. = 8 679, 42 руб.

Начисление больничного административно-управленческому персоналу представлено в таблице 6.

Таблица 6

Начисление больничного административно-управленческому персоналу на ООО «ЦТР»

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции	Сумма (Руб.)	Документ
26	70	Начисление больничного за счет работодателя (3 дня)	2893	Больничный лист
69	70	Сумма больничного за счет средств ФСС	5786	Больничный лист
70	68	Удержан НДФЛ	1128	Расчет по оплате труда
70	51	Сотруднику выплачена сумма по больничному	7551	Ведомость по заработной плате
51	69	Фсс компенсировал средства потраченные на выплату больничных	5786	Платежные документы

Рассмотрим одну из самых непростых вещей по учету заработной платы. Это расчет отпусков.

Сотрудник склада идет в отпуск в июле на 15 дней. Заработная плата сотрудника за 12 месяцев до отпуска составила 578 382 руб.

Из которых 28 742 руб. – прошлые отпускные за 18 дней августа прошлого года и 7144 руб. – больничный за 5 дней в марте.

Расчет отпускных:

Из общей суммы вычитаем те, которые не учитываются при расчете:

578 382 – 28 742 – 7144 = 542 496

Количество расчетных дней июня = 12 х 30 / 29,3 = 12,3

Количество расчетных дней марта = 26 х 31 / 29,3 = 27,5

Общее расчетное количество дней = 29,3 х 10 + 12,3 +27,5 = 332,8

Среднедневной заработок = 542 496 / 332,8 = 1630,10

Отпускные = 1630,10 х 15 = 24 451,44

Начисление отпускных работнику вспомогательного производства в ООО «ЦТР» приведено в таблице 7.

Таблица 7

Начисление отпускных работнику вспомогательного производства в ООО «ЦТР»

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции	Сумма (Руб.)	Документ
23	70	Начислены отпускные	24 451	Ведомость по начислению заработной платы
70	68	Удержан НДФЛ	3178	Ведомость по начислению заработной платы
70	50	Выплачены отпускные	21 272	Расходный кассовый ордер

Исходя из последней таблицы, мы можем заметить, что на ООО «ЦТР» бухгалтер начисляет отпускные с помощью проводки дебет 23 кредит 70, не смотря на то, что на предприятии происходят отчисления в оценочный резерв

на оплату отпусков. А значит, целесообразно проводить выплаты по заработной плате проводкой Д96 К70.

2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Центр технологии развития» (анализ использования фонда рабочего времени, производительности труда и оплаты труда)

Проведем анализ фонда оплаты труда в ООО «ЦТР» за 2019-2021 годы.

После чего рассчитаем абсолютное и относительное отклонение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, а затем проанализируем фонд оплаты труда по категориям работников и по видам выплат. Данные для последующего анализа взяты из таблицы 8, статистической формы № 1-Т.

Когда мы говорим о фонде зарплаты, то речь идет только о тех суммах, которые причитаются персоналу за отработанное время. Это те же суммы на зарплату и плюс социальные выплаты, компенсации. Фонд оплаты труда – это сумма, которая занимает весомую часть в себестоимости продукции, поэтому прогнозирование его величины играет важную роль в годовом бюджетировании. Он позволяет проводить анализ зарплатных расходов как по организации в целом, так и в разрезе отдельных структурных подразделений и отделов.

Ранее ООО «ЦТР» в показатель ФОТ добавляла затраты на подбор, обучение и адаптацию персонала. Однако, компания изменила такую концепцию, т.к. показатель ФОТ был обширным и включал в себя все затраты на персонал.

Составные части фонда оплаты законодательно не прописаны. Поэтому в его состав в различных источниках может различаться. Обратите внимание, что в ФОТ подлежат включению выплаты персоналу, как в денежной, так и натуральной форме. А сам показатель может рассчитываться как помесячно, так и в целом за год.

Как видно из таблицы 8, отклонения по бизнес-плану незначительны, а экономия фонда оплаты труда допущена по категориям рабочих и специалистов. Всего экономия составила 907,7 тыс. рублей. По сравнению с предыдущим отчетным периодом превышение расходов на оплату труда составило 17 223, 83 тыс. рублей. Это следствие прироста выручки с прошлого периода.

Таблица 8

Анализ бизнес- плана в ООО «ЦТР»

Показатели	2020	2021		Отклонения от 2020 года		Отклонения от плана	
		План	Факт	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%
Выручка	3 166 649	8 000 000	7 933 598	47 66949	150,54	-66 402	-0,83
Фонд оплаты труда	1 513 83,53	168 000	168 607,37	17 223,83	11,38	607,37	0,36
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–
Рабочие	86 894,15	96 400	96274,81	9 380,66	10,80	-125,19	-0,13
Служащие	64 489,39	72 330	72332,56	7 843,18	12,16	2,56	0,004
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–
Руководители	28 005,95	31 300	30 517,93	2 511,98	8,97	-782,07	-2,50
Специалисты	36 483,43	41 030	41 814,63	5 331,20	14,61	784,63	1,91
Среднесписочная численность, чел.	526	555	554	28,00	5,32	-1,00	-0,18

Анализ фонда оплаты труда по категориям работников в ООО «ЦТР» за 2019-2021 годы представлен в таблице 9.

Таблица 9

Анализ фонда оплаты труда по категориям работников в ООО «ЦТР» за 2019-2021 годы

Категории работников	2019 год		2020 год		2021 год		Отклонения			
							Абсолютное, тыс. руб		Уд. вес, %	
	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	2020 год	2021 год	2020 год	2021 год
Всего ФОТ	140 555	100	151 384	100	168 607	100	10 829	17 224	–	–
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Рабочие	80 538	57,3	86 894	57,4	96 275	57,1	6 356	9 381	0,1	-0,3
Служащие	60 017	42,7	64 489	42,6	72 333	42,9	4 473	7 843	-0,1	0,3
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Руководители	25 862	18,4	28 006	18,5	30 518	18,1	2 144	2 512	0,1	-0,4
Специалисты	34 155	24,3	36 483	24,1	41 815	24,8	2 329	5 331	-0,2	0,7

После анализа бизнес плана, мы провели анализ фонда оплаты труда по категориям работников, который представлен в таблице 9. Из таблицы 9 можно увидеть, как рос фонд оплаты труда в 2020-2021 годах, на 10 829 тыс. руб. и 17 224 тыс. руб. соответственно. Наблюдается рост по всем категориям работников.

Наибольший рост показывает категория рабочих, что связано с большей, по сравнению со служащими, численностью работников (их удельный вес 57,3%, 57,4% и 57,1% в 2019, 2020 и 2021 годах соответственно). Отразим в таблице 10 показатели для расчета абсолютного отклонения фонда оплаты труда в ООО «ЦТР» за 2019-2021 годы.

Таблица 10

Показатели для расчета абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО «ЦТР»

Показатели	2019 год, тыс. руб.	20120год, тыс. руб.	2021 год, тыс. руб.	Отклонение			
				Абсолютное, тыс. руб.		Относительное, %	
				2020 г.	2021 г.	2020 г.	2021 г.
Всего ФОТ	140 555	151 384	168 607	10 829	17 224	7,70	11,38
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–
Постоянная часть ФОТ	108 508	120 350	129 996	11 842	9 646	10,91	8,02
Переменная часть ФОТ	32 046	31 034	38 611	-1013	7 577	-3,16	24,42
Выручка	5 309 412	3 166 649	7 933 598	-2 142 763	4 766 949	-40,36	150,54

Анализируя показатели, мы видим, что на предприятии наблюдается увеличение расходов на оплату труда с 140 555 тыс. руб. до 151 384 тыс. руб. в 2020 году и до 168 607 тыс. руб. в 2021 году. Несмотря на то, что в 2020 году наблюдается резкое падение выручки на 40,36%, в 2021 году по этому показателю наблюдался существенный рост на 150,54%. Однако, фонд оплаты труда показал перерасход на 10 829 тыс. руб. и 17 224 тыс. руб. в 2020 и 2021 годах соответственно. Абсолютное отклонение определяется без учета объема

продаж, поэтому затраты в отчетном периоде следует сравнивать с базовыми, пересчитанными на темпы роста объема продаж товаров, скорректировав только переменную часть фонда оплаты труда.

Произведем расчет относительного отклонения величины фонда оплаты труда в отчетном периоде от базисного: 168 607 тыс. руб. – (31 034 тыс. руб. × 0,9899 + 120 350 тыс. руб.) = 17 347,97 тыс. руб. за 2021 год.

Из таблицы 10 видно, что постоянная часть фонда оплаты труда значительно превышает переменную его часть. Удельный вес постоянной части в 2021 году 77,1%, а переменной 22,9%. За 2020 год 79,5% и 20,5%, а за 2019 год 77,2% и 22,8%.

Следует отметить, что перерасход фонда оплаты труда произошел в основном из-за его постоянной части. Так, в 2020 году переменная часть фонда показала падение, в отличие от постоянной, которая показывала рост, но в 2021 году, напротив, переменная часть выросла, а постоянная падала. Тем не менее, больший перерасход показывает постоянная часть и в 2021 году. Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат: оплата труда; оплата за неотработанное время; единовременные поощрительные выплаты. Данной структуре необходим полноценный анализ, который представлен в таблице 11.

Анализ структуры фонда оплаты труда показывает, что наибольшую часть в ней занимают должностные оклады (68,9%, 71,1% и 69,2% в 2019, 2020 и 2021 годах соответственно). Следующее место по величине в структуре фонда занимают премии (12,1%, 13,4% и 14,2% за 2019, 2020 и 2021 годы соответственно). Компенсационные доплаты имеют незначительный удельный вес в структуре фонда оплаты труда, не превышающий 3% и практически не изменяются. Премиальные выплаты показали рост с 2019 года с 12,1% до 14,2%.

Таблица 11

Анализ структуры фонда оплаты труда по видам выплат ООО «ЦТР»

Вид выплаты	2019 год		2020 год		2021 год		Отклонения			
							Абсолютное,тыс. руб.		Уд. вес, %	
	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	2020 год	2021 год	2020 год	2021 год
1. Оплата по должностным окладам	96 842	68,9	107 634	71,1	116 676	69,2	10 792	9 043	2,2	1,9
2. Премии	17 007	12,1	20 285	13,4	23 942	14,2	378	3 657	1,3	0,8
3. Компенсационные выплаты	3 936	2,8	2574	1,7	3 541	2,1	-1 362	967	-1,1	0,4
4. Отпускные	11 666	8,3	12 716	8,4	13 320	7,9	1 050	604	0,1	-0.5
5.Оплата временной нетрудоспособности	11 104	7,9	8 175	5,4	11 128	6,6	-2 929	2 953	-2,5	1,2
Итого ФОТ	140 555	100	151 384	100	16 8607	100	10 829	17 224	0	0
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Постоянная часть ФОТ	108 508	77,2	120 350	79,5	129 996	77,1	11 842	9 646	2,3	-2,4
Переменная часть ФОТ	32 046	22,8	31 034	20,5	38 611	22,9	-1 013	7 577	-2,3	2,4

Анализ структуры фонда оплаты труда показывает, что наибольшую часть в ней занимают должностные оклады (68,9%, 71,1% и 69,2% в 2019, 2020 и 2021 годах соответственно). Следующее место по величине в структуре фонда занимают премии (12,1%, 13,4% и 14,2% за 2019, 2020 и 2021 годы соответственно). Компенсационные доплаты имеют незначительный удельный вес в структуре фонда оплаты труда, не превышающий 3% и практически не изменяются. Премиальные выплаты показали рост с 2019 года с 12,1% до 14,2%. Зная постоянную и переменную части фонда оплаты труда, определим их влияние на рост прибыли. Результаты поместим в таблицу 12.

Таблица 12

Анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и роста прибыли ООО «ЦТР»

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение			
				Абсолютное, тыс. руб.		Относительное, %	
				2020	2021	2020	2021
Прибыль от продаж	3 446 477	1 021 026	5 573 755	-2 425 451	4 552 729	-70,4	445,9
Среднесписочная численность, чел.	490	526	554	36	28	7,3	5,3
Среднегодовая зарплата, тыс. руб.	286,8	287,8	304,3	1,0	16,5	0,3	5,7
В том числе:	–	–	–	–	–	–	–
Постоянная часть средне-годовой зарплаты	221,4	228,8	234,7	7,4	5,8	3,3	2,6
Переменная часть средне-годовой зарплаты	65,4	59,0	69,7	-6,4	10,7	-9,8	18,1

Можем увидеть, что в 2020 году прибыль резко падает на 70%, от чего падает и переменная часть фонда оплаты труда на 9,8%, и вместе с этим сильно падает рост среднегодовой зарплаты и составляет всего 0,3%.

Проанализируем эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «ЦТР» и покажем результаты в таблице 13. Для оценки эффективности использования фонда оплаты труда предлагаются следующие коэффициенты: зарплатоотдача, зарплатоемкость и прибыль на 1 руб. ФОТ. Найти их можем по формулам:

$$Зарплаоотдача = \frac{Выручка}{ФОТ}$$

$$Зарплатоемкость = \frac{ФОТ}{Выручка}$$

$$Прибыль\ \ на\ \ 1\ \ руб.\ \ ФОТ = \frac{П}{ФОТ}$$

Таблица 13

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «ЦТР»

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонения			
				Абсолютные, тыс. руб.		Относительные, %	
				2020 г.	2021 г.	2020 г.	2021 г.
Выручка, тыс. руб.	5309412	3166649	7933598	-2142763	4766949	-40,36	150,54
Прибыль от продаж	3 446477	1021026	5573755	-2425451	4552729	-70,37	445,90
ФОТ, тыс. руб.	140555	151384	168607	10829	17224	7,70	11,38
Зарплатоотдача	37,77	20,92	47,05	-16,86	26,14	-44,62	124,94
Зарплатоемкость	0,03	0,05	0,02	0,02	-0,03	80,58	-55,54
Прибыль на 1 руб. ФОТ, тыс.	24,52	6,74	33,06	-17,78	26,31	-72,49	390,13

Зарплатоотдача в 2020 году по сравнению с 2019 годом резко снизилась на 44,62%. Что говорит о том, что каждый рубль заработной платы 2020 года стал давать на 16,86 копеек меньше товарной продукции, чем в 2019 году. Зарплатоемкость, как видно по сравнению с 2019 годом, в 2020 году поднялась с 3 до 5 копеек, что говорит о неэффективности ее использования. Это значит,

что на каждый рубль товарной продукции стало приходить на 2 копейки больше заработной платы. Таким образом, зарплатоемкость с 2019 по 2020 год увеличилась на 80,58%. В 2020 происходит неэффективное использование фонда оплаты труда. Зарплатоотдача в 2021 году по сравнению с 2020 годом резко увеличилась на 124,94%. Что говорит о том, что каждый рубль заработной платы 2021 года стал давать на 26,14 копеек больше товарной продукции по сравнению с 2020 годом. Зарплатоемкость в 2021 году по сравнению с 2020 годом резко уменьшилась на 55%. Что говорит о том, что на каждый рубль товарной продукции стало приходить на 3 копейки меньше заработной платы.

Таким образом, проведя анализ расчетов с персоналом по оплате труда, было выявлено, что фонд оплаты труда в 2021 году был перерасходован, что означает, что происходит завышение окладов и большой приток рабочей силы. Перерасход фонда заработной платы по предприятию не допускается – это серьезное нарушение дисциплины, это может привести к диспропорции между производством и потреблением. В случае ООО «ЦТР», в 2021 году произошло увеличение чистой прибыли, на 580%. Поэтому данная проблема не затрагивает деятельность предприятия. Но в 2020 году, перерасход оплаты труда так же присутствовал, не смотря на нестабильное положение организации. Поэтому вышестоящему руководству, стоит обратить внимание на деятельность отдела кадров, а так же на отдел бухгалтерии. Компании стоит правильно анализировать оплату труда, а так же изучить состав штата рабочих и не допускать появления лишних кадров.

Зафиксировано падение зарплатоемкости в 2021, а это значит, что сумма заработной платы на единицу продукции стала меньше. Данная ситуация положительна для организации, только за счет снижения себестоимости продукции, но для персонала выгоднее, когда зарплатоемкость растет или находится в равновесии, т.к. в таком случае выполняется меньше или ровно столько же работы, за прежнюю заработную плату.

2.4 Проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Работы при проведении аудита расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям можно разделить на три последовательных этапа: ознакомительный, основной и заключительный (таблица 14).

Таблица 14

Этапы проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Этапы	Процедуры
1.Ознакомительный (подготовительный)	Изучение порядка учета личного состава и категорий персонала проверяемого субъекта; рассмотрение порядка учета рабочего времени, форм оплаты труда и учета расчетов с персоналом по оплате труда; обследование операций по оплате труда и расчетам с персоналом.
2.Основной	Аудит реальности показателей бухгалтерской отчетности и учетных регистров синтетического и аналитического учета; проверка действующей системы оплаты труда и порядка поощрения персонала; проверка правильности определения налоговой базы и доходов, не подлежащих налогообложению; проверка обоснованности применения налоговых вычетов при исчислении налога на доходы физических лиц; проверка правильности расчета среднего заработка для различных целей; проверка правильности образования и использования резервов на оплату отпусков, ежегодного вознаграждения за выслугу лет и вознаграждении по итогам работы за год.
3.Заключительный	Подготовка пакета рабочих документов аудиторами для передачи руководителю группы или другими аудиторами для сведения и обобщения процедур; систематизация материалов аудита и составление аудиторского заключения.

На первом этапе работы, проверяем правильность оформления первичных документов по оплате труда в ООО «ЦТР».

Итоги проверки на данном участке учета оформляются в рабочем документе аудитора (таблица 15).

Таблица 15

Рабочий документ аудитора

Объект проверки	Наименование проверяемого объекта	Дата (период) составления документа	№ документов	Заключение аудитора об отсутствии нарушений или о характере выявленных нарушений

Первичные документы по учету персонала	Приказы о приеме на работу сотрудника	01.05. – 30.09.21 г.	№11, 14, 18, 21/09-02	Нарушений не выявлено
	Приказы о прекращении трудового договора	01.02. – 30.04.21 г.	№4, 8, 10\09-02	
	Договора подряда и трудовые соглашения	01.01. – 31.12.21 г.	№ 1 – 6	
	Личные карточки (ф. №Т-2)	01.01. – 31.12.21 г.		Не все приказы разнесены в карточки сотрудников
Документы по учету рабочего времени	Табеля учета рабочего времени	июнь 2019г. и декабрь 2021г.		Не указываются командировки
	Наряды, бригадные подряды	январь 2021г. и сентябрь 2020г.	№1-4 и №23-27	Отсутствие подписей, не полностью заполнены реквизиты
Расчетно-платежные документы по оплате труда	Платежная ведомость	Март, июнь, декабрь 2021г.	№ 30-45, 71-82, 126-140	Нет подписей руководителя, не везде проставлены штампы «Депонент» и «Не выдано»
	Расчетно-платежная ведомость	01.02. – 28.02.21г.	№8-19	Нарушений не выявлено
	Лицевые счета	2021г.		Нарушений не выявлено

Выявленные на данном этапе аудиторской проверки нарушения отражаются в отчетных документах аудитора, приведенных в таблице 16.

Таблица 16

Нарушения, выявленные в результате формальной проверки

Виды нарушений, выявленных в документах	Наименование документа, по которому выявлено нарушение	Дата (период) составления документа	№ докум ента

Отсутствует подпись работника технолога Петровой И.И.	Наряд на уборку помещения	27.01.2019г.	1
Неверно указано количество отработанных дней водителю Зворыгину А.В.	- табель учета рабочего времени, - приказ об отпуске	22.06.2019г. 15.06.2019г.	№17
Имеются неоговоренные исправления. Корнев Леонид Петрович. Изначально было указано: Корнев Леонид Павлович	Договор подряда	01.03.2019	б\н
В договоре подряда указано, что работы будет проводить бригада из 2 человек: Пушина Л.Д. Пушин Ю.И. Денежные средства из кассы организации выданы бригадиру Пушиной Л.Д. Сумма оплаты составила 9025 руб.00 коп.	Договор подряда Платежная ведомость	01.02.2019 04.03.2019	30

Случаев включения, в табеля учета рабочего временя вымышленных (подставных) лиц нет, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения одних и тех лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях не обнаружено.

В ходе проверке расчетов с рабочими по оплате труда в ООО «ЦТР» на соответствие показателей аналитического учета по счету 70 с записями в Главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату. Сверим сальдо по счету 70 на первое января в Главной книге и в балансе предприятия[42].

В балансе по счету 70 развернутое сальдо дебетовое, показывающее задолженность рабочих по заработной плате, что свидетельствует о плохой организации расчетов с работниками (выплачено больше, чем причитается). Сумма по дебету баланса равна 1620 руб.

Контрольная сверка показала, что эти суммы совпадают с данными Главной книги. В самой же Главной книге обнаружено много исправлений;

[42] Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н.П. Кондраков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА–М, 2020. – 584 с.

бухгалтер по оплате труда объясняет это неточностью подсчетов еще в первичных документах (все исправления подписаны бухгалтером)[43].

Убедившись, что данные Главной книги и баланса совпадают, можно продолжить дальнейшую сверку. Для этого сравним данные Главной книги со сводом начислений и удержаний за 2 квартал 2021 года (таблица 17).

Таблица 17

Соответствие задолженности по оплате труда, значащейся в расчетно-платежных ведомостях и Главной книге

Месяцы	Числится по своду начисления и удержания, руб.	Числится по Главной книге, руб.	Отклонения, руб.
Апрель	-83370-89	-83371-00	0-11
Май	-3507-93	-3507-93	0-00
Июнь	59	60	-1

Данные несоответствия бухгалтер объяснил, что неточности допущены вследствие технической ошибки.

В расчетно-платежной ведомости по графам удержания показаны отчисления в Пенсионный фонд, профсоюзные взносы и подоходный налог; проценты отчислений рассчитаны, верно, их суммы совпадают с данными расчетных листков по каждому работнику (льготы по подоходному налогу определены верно). Платежные ведомости на аванс оформлены, верно, замечаний нет.

Результаты аудита расчетов по оплате труда целесообразно отразить в таблице 18.

[43] Мельникова, Л. А. Бухгалтерский учет финансовых резервов и оценочных обязательств: монография / Л.А. Мельникова, А.М. Петров. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. – 96 с.

Таблица 18

Проверка правильности начисления оплаты труда по данным и удержаний из заработной платы за март 2021г.

Ф.И.О.	Наименование документа	Начислено, руб.			НДФЛ			Другие		
		Данные организации	Данные аудитора	Отклонения	Данные организации	Данные аудитора	Отклонения	Данные	Данные	Отклонения
Васильев Е.В.	Расчетно-платежная ведомость	6000	5500	+500	780	715	+65	64	60	+4
Антонов С.М.	Наряд №6	2000	2800	-800	130	234	-104	-	-	-
Елкина И.О.	Табель рабочего времени	4500	0	+4500	533	0	+533	-	-	-
ИТОГО:		12500	12300	+200	1443	1417	+26	64	60	+4

Данные о начисленной заработной плате в расчетно-платежной ведомости, а также данные платежной ведомости на заработную плату и расчетных листков по каждому работнику совпадают. Расписки в получении начисленных сумм присутствуют, все подписи разные.

При проверке периодичности и своевременности выплаты заработной платы установлено, что начисление и выплата заработной платы производится своевременно.

Несмотря на незначительные недостатки в учете, расчет с бюджетом производится правильно, проценты за несвоевременность уплаты начислены, верно.

Выводы по главе 2

Общество с ограниченной ответственностью «ЦТР» создано в соответствии с Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 N 14-ФЗ, а также в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации путем реорганизации.

ООО «ЦТР» применяет дивизиональный тип организационной структуры, который обеспечивает высокую степень координации управленческой деятельности в пределах одного подразделения, но дублирует различные функции на разных уровнях. Ведение бухгалтерского учета осуществляется: бухгалтерской службой, возглавляемой главным бухгалтером. Способом двойной записи в соответствии с принятым Рабочим планом счетов бухгалтерского учета. Рабочий план счетов сформирован на основании плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденного Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н, с учетом дополнений и изменений. Чтобы учитывать кадры, начислять заработную плату и совершать отчисления на предприятии используют унифицированные формы первичных документов. Не смотря на то, что формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 не являются обязательными, ООО «ЦТР» использует их.

ООО «ЦТР» бухгалтер начисляет отпускные с помощью проводки Д23 К70, не смотря на то, что в учетной политике прописано, что на предприятии происходят отчисления в оценочный резерв на оплату отпусков. А значит, целесообразно проводить выплаты по заработной плате проводкой Д96 К70. Из-за неправильного начисления оплаты отпусков, на предприятии занижена себестоимость продукции, а в момент начисления отпусков, она резко увеличивается. Данная ситуация может повлиять на решение котрагентов о сотрудничестве с ООО «ЦТР».

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «ЦЕНТР ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ»

3.1 Ошибки и рекомендации по результатам аудита расчетов по оплате труда

Для аудитора очень важно знание наиболее распространенных ошибок и нарушений, встречающихся при расчетах по оплате труда.

Распространенные типичные ошибки, которые выявляются в ходе проверки расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям: отсутствие обязательных системных документов, связанных с оплатой труда (Положения по оплате труда, Положения по премированию, штатного расписания, приказов, трудовых договоров, трудовых книжек, табелей учета рабочего времени и пр.); не применяются типовые формы первичных документов по оплате труда; несоблюдение условий труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (не предоставление отпуска или предоставление его менее установленной продолжительности, принуждение к сверхурочной работе, невыплата заработной платы в установленные сроки), несоответствие начисленной заработной платы или стимулирующих выплат условиям трудовых договоров, действующих в организации положениям, неправильное начисление доплат, установленных Трудовым кодексом РФ, неправильное исчисление среднего заработка, неправильное исчисление причитающихся работнику компенсаций (в частности за неиспользованный отпуск), отсутствуют документы, подтверждающие начисление и удержание заработной платы; допущены ошибки при начислении выплат по среднему заработку (отпускных, по временной нетрудоспособности и др.); ненадлежащее ведется учет (неправильная корреспонденция счетов, расхождения между данными аналитического и синтетического учета и т.п.)[44].

[44] Дмитриева, О. В. Бухгалтерский учет, анализ и аудит операций с ценными бумагами : учебное пособие / О.В. Дмитриева. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 268 с.

Таблица 19

Типичные ошибки при аудите расчетов по оплате труда

Виды и наименование ошибок	Влияние на достоверность БФО	Нормативные документы
Не применяются типовые формы первичных документов по оплате труда	Затруднена проверка данных	Альбом унифицированных типовых форм документов
Не ведутся табели учета рабочего времени (Т-12)	Нельзя проверить правильность начисления повременных и других видов оплат	Трудовой кодекс РФ
Включение в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения оплаты труда за проведение строительных работ	Завышение себестоимости продукции, занижение налогооблагаемой прибыли	ПБУ № 10
Неверно производилось начисление налога на доходы физических лиц	Занижение налога на доходы физических лиц	Налоговый кодекс ч.2, гл.23; ПБУ № 9
Неверно рассчитывались суммы по прочим видам оплат	Занижение базы налогообложения	Трудовой кодекс РФ

В ходе аудиторской проверке первичных документов ООО «ЦТР» были выявлены следующие нарушения: отсутствует подписи на многих документах работника кадровой службы (форма Т-2) и руководителя учреждения на приказах о предоставлении отпуска (форма Т-6). Подписи работников присутствуют на всех документах, все разные.

В силу вышеуказанного, можно сказать о распространенных ошибках по ведению первичной документации в ООО «ЦТР».

3.2 Разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

При исследовании и анализе специфики ООО «ЦТР» был выявлен ряд проблем, связанных с учетом заработной и оплаты труда:

– неверный учет расчетов с персоналом по оплате труда в программе 1С;

– неправильный учет отпускных;

– завышение фонда оплаты труда.

Для каждой из выделенных проблем, разработаны пути решения:

1) Усовершенствование программы 1С ООО «ЦТР» использует 1С: Предприятие 8.2, бухгалтерия предприятия 2.0. Данное программное обеспечение устарело на 2020 год. В программе не обновляются нормативные документы. Старая информационная база не учитывает законодательных изменений. Поэтому велик риск неправильного бухгалтерского учета.

ООО «ЦТР» является большой производственной компанией. А значит, 1С содержит много информационных баз. Чем больше информационных баз, тем выше стоимость их обновлений. Т.к. оплата происходит за каждую базу отдельно. ООО «ЦТР» применяет нетиповые базы, многие из них дописаны с учетом специфики компании. При обновлении дописанных баз тратится кратно больше времени и данные обновления сопряжены с рисками потери информации. Поэтому базы стоит обновлять регулярно, чем дольше базы не обновляются, тем выше риск потери данных. Новейшая конфигурация 3.0 с законодательными изменениями не может быть сопряжена с платформой 8.2.

Чтобы установить свежую бухгалтерию 3.0, нужно обновить платформу до 8.3. Затем нужно обновить нетиповую конфигурацию 2.0 до 3.0. Для решения проблемы неправильного учета в 1С требуется своевременное обновление программы. Для того чтобы программа обновлялась своевременно, требуется внести в пункт в «2.2. Форма ведения бухгалтерского учета» следующие требования: При обработке учетной информации применяется автоматизированный способ учета.

Учет осуществляется с помощью программы 1С:

– Обновление платформы осуществляется по мере выхода.

– Обновление типовых конфигураций осуществляется 1 раз в месяц (01/Месяц/Год).

– Обновление нетиповых конфигураций осуществляется раз в квартал (01/Месяц/Год).

2) Расчет отпускных за счет оценочного обязательства

На предприятии создаются оценочные обязательства на оплату отпусков. В случае ООО «ЦТР» за счет неправильного начисления отпускных, происходит ежегодное резкое увеличение себестоимости продукции. Т.к. все остальное время, себестоимость продукции занижена, а во время выплаты отпускных себестоимость завышается. Не смотря на то, что оценочные обязательства существуют, начисление отпусков происходит по дебету счетов 20 (26, 23…),44 и кредиту 70.

Хотя правильное начисление должно быть по дебету 96 и кредиту 70. Кроме того, в учетной политике организации не установлена величина оценочного обязательства для оплаты отпусков. Для того, чтобы учет происходил верно, в учетной политике по оценочным обязательствам стоит отразить дополнительную информацию[45]:

Оценочные обязательства.

Оценочное обязательство отражается по дебету счетов учета затрат в зависимости от трудовых функций работников и особенностей выполняемой ими работы (20, 23, 25, 26, 28, 44) и кредиту счета 96 «Резервы предстоящих расходов». Использование средств резерва при начислении отпускных и страховых взносов отражается по дебету счета 96 и кредиту счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Величина оценочного обязательства на оплату отпусков равна общей сумме отпускных, планируемых к начислению всем сотрудникам с учетом отчислений на социальные нужды. К учету принимаются только те дни отпуска, которые сотрудник заработал.

[45] Богаченко В. М., Кириллова Н. А. Бухгалтерский учет. Учебник. – М.: Феникс, 2018. – С.221.

3) Введение субсчетов для учета расчетов с персоналом по оплате труда по счету 70. Перерасход фонда заработной платы по предприятию не допускается – это серьезное нарушение дисциплины, которое может привести к диспропорции между производством и потреблением.

В ООО «ЦТР» за последние два года отмечен перерасход фонда оплаты труда. А значит, происходит излишнее начисление заработной платы, по отдельным категориям работников. Для наглядного анализа выплачиваемой заработной платы, ООО «ЦТР» предлагается ввести субсчета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Т.к. субсчета являются промежуточным звеном между аналитическим и синтетическим учетом и позволяют получать обобщающие сведенья об отдельных группах, то бухгалтерии будет проще проводить анализ заработной платы.

Таким образом, вероятность перерасхода фонда оплаты труда, по отдельным категориям работников минимизируется. Необходимые субстчета для расчетов с персоналом по оплате труда, это субсчета по счету 70. Данные субсчета нужно прописать в учетной политике организации.

Учетная политика. Пункт 2.3. Общество ведет бухгалтерский учет активов, обязательств и хозяйственных операций способом двойной записи в соответствии с принятым Рабочим планом счетов бухгалтерского учета.

Рабочий план счетов сформирован на основании Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденного Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н, с учетом дополнений и изменений, и содержит синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского и управленческого учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности. В Рабочий план счетов в течение года могут быть внесены изменения в связи с появлением новых фактов хозяйственной деятельности, которые отличны по существу от фактов, имевших место ранее, или возникли впервые в деятельности Общества.

В организации утверждены субсчета по счету 70.

Таблица 20

Субсчета, счета 70

Номер суб-счета	Вид операции
70.01	Начисления работникам основного производства
70.02	Начисления работникам вспомогательного производства
70.03	Начисления работникам общехозяйственного и управленческого персонала
70.04	Начисления работникам, занимающихся продажей товаров, работ, услуг

Данные предложения по учетной политике должны быть одобрены Генеральным директором ООО «ЦТР».

3.3 Оценка эффективности предложенных рекомендаций

Совершенствование методов экономического стимулирования персонала ООО «ЦТР» должно основываться на установлении зависимости между оплатой труда и уровнем доходов организации, а так же эффективностью труда самого работника. Увеличение прибыли после внедрения системы мотивации персоналом происходит в результате повышения уровня постоянной части заработной платы, внедрения системы премирования в оплату труда, что ведет к повышению мотивации сотрудников и как следствие повышению производительности труда.

С целью повышения эффективности системы оплаты труда на предприятии ООО «ЦТР» в п. 2.1 было предложено увеличение премий и надбавок персоналу предприятия. Рассчитаем увеличение заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 6 разряда (таблица 21).

Таблица 21

Пример расчета заработной платы осмотрщикаремонтника

Вид оплаты	Наименование	Часы, п роце	Сумма	Примечание

		нты		
004	тариф (повременная оплата по тарифным ставкам)	168	11844,00	тариф считается от количества отработанных часов (168×70,5) = 11844,00
011	премия	50	5922	премия в размере 50% от суммы тарифа (11844,00×50% =5922)
023	доплата за работу в ночное время	56	1579,20	доплата считается в размере 40% от тарифной ставки × количество ночных часов (70,5×56)×40 % =
026	районный коэффициент	15	3368,77	районный коэффициент в размере 15%отсуммы тариф + премия + ночные + доплата за вредность + оплата за работу в праздничные дни сверх нормы + доплата за работу в праздничные дни сверх нормы (11844,00+5922+1579,20+ 1421,28+ 846,00 +
035	оплата за работу в праздничные дни сверх нормы	12	846,00	оплата за работу в праздничные дни сверх нормы = тарифная ставка умножается на количество праздничных часов (70,5×12) = 846,00
076	доплата за работу в праздничные дни сверх нормы	12	846,00	доплата за работу в праздничные дни сверх нормы = тарифная ставка умножается на количество праздничных часов (70,5×12) = 846,00
057	доплата за вредные условия труда	12	1421,28	вредность 4% от тарифа (11844,00× 4%) = 473,76
	доплата за стаж работы	10	1184,4	(11844,00×10% =1184,4)
Всего начислено			27011,65	

Тарифная ставка составляет 70,5 руб., количество смен – 15, продолжительность смены – 12 часов, норма часов за месяц – 165 часов, количество отработанных за месяц часов–180 часов, из них 12 праздничных часов. Премию увеличим до 50 %, прибавим надбавку за стаж работы более 5 лет – 10 %.

Как видно из таблицы, заработная плата осмотрщика-ремонтника вагонов 6разряда повысилась на 5397,47 руб. (27011,65-21614,18).

Рассмотрим динамику заработной платы при повышении производительности труда работников (таблица 22).

Выручка будет считаться по формуле:

В= Ч*ПТ ,

где В – выручка;

Ч – численность;

ПТ– производительность труда, которая будет увеличиваться на 5 %.

Таблица 22

Расчет выручки работников предприятия в зависимости от увеличения производительности труда

Показатели	2021 г.	Прогноз					
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	171 819	155 201	162 962	170 722	178 482	186 242	194 002
Среднесписочная численность работающих, чел.	548	495	495	495	495	495	495
Фонд заработной платы, тыс. руб.	138 402	148 500	155 925	163 350	170 775	178 200	185 625
Средняя заработная плата, тыс. руб.	252,56	280,25	280,25	280,25	280,25	280,25	280,25
Коэффициент роста производительност и труда по Отношению к 2020	1,00	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25
Производительность труда, тыс. руб./чел.	314	314	329	345	361	376	392

В таблице 23 приведен прогноз выручки и прибыли предприятия при реализации предложенных мероприятий. Как видно из таблицы, все показатели выручки предприятия увеличиваются (валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, чистая прибыль предприятия).

Таблица 23

Прогноз финансовых результатов предприятия при реализации предложенных мероприятий

Показатели	2021 г.	Прогноз	Отклонение	
	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	%
1	2	3	4	5
1 Выручка от продаж	171 819	178 482	6 663	3,88
2 Себестоимость продаж	164 813	164 813	0	0,00
3 Валовая прибыль (убыток)	7 006	13 669	6 663	95,10
4 Коммерческие расходы	0	0	0	0,00

5 Управленческие расходы	0	0	0	0,00
6 Прибыль (убыток) от продаж	7 006	13 669	6 663	95,10
7 Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0,00
8 Проценты к получению	31	31	0	0,00
9 Проценты к уплате	10 471	10 471	0	0,00
10 Прочие доходы	13 402	13 402	0	0,00
11 Прочие расходы	8 708	8 708	0	0,00
12 Прибыль (убыток) до	1 260	7 923	6 663	528,81
13 Текущий налог на	89	560	471	528,81
14 Чистая прибыль	1 711	7 363	5 652	330,35

Также рассчитаем показатели рентабельности предприятия при реализации предложенных мероприятий (таблица 24).

Таблица 24

Показатели рентабельности при реализации предложенных мероприятий

Показатели	2020 г.	Прогноз	Отклонение
Рентабельностьпродаж,%	4,08	7,66	3,58
Рентабельность текущей деятельности,%	4,25	8,29	4,04
Рентабельность активов,%	0,42	2,61	2,20
Рентабельность собственного капитала, %	1,25	5,36	4,11

Как видно из таблицы 24, все показатели рентабельности увеличиваются. Таким образом, можно видеть, что при улучшенной системе оплаты труда и соответствующем стимулировании работников согласно приведенным рекомендациям можно повысить производительность труда работников, тем самым увеличить выручку предприятия. Это положительно отразится на деятельности ООО «ЦТР».

Выводы по главе 3

В ООО «ЦТР» существуют такие проблемы, как:

– неверный учет расчета заработной платы в 1С. ООО «ЦТР» использует 1С: Предприятие 8.2, бухгалтерия предприятия 2.0.

Данное программное обеспечение устарело на 2021 год. В программе не обновляются нормативные документы. Старая информационная база не учитывает законодательных изменений. Поэтому велик риск неправильного бухгалтерского учета. – неправильный учет отпускных. На предприятии создаются оценочные обязательства на оплату отпусков. В случае ООО «ЦТР» за счет неправильного начисления отпускных, происходит ежегодное резкое увеличение себестоимости продукции. Т.к. все остальное время, себестоимость продукции занижена, а во время выплаты отпускных себестоимость завышается. Не смотря на то, что оценочные обязательства существуют, начисление отпусков происходит по дебету счетов 20 (26, 23…),44 и кредиту 70.

– отсутствие субсчетов по счету 70 Субсчета являются промежуточным звеном между синтетическими и аналитическими и являются способом группировки данных аналитического счета и позволяют получать обобщающие сведенья об отдельных группах.

В ООО «ЦТР» отсутствуют субсчета по счетам связанным с оплатой труда. Для ООО «ЦТР» предлагается внести в учетную политику такие изменения как: использование оценочных обязательств при начислении отпускных и страховых взносов отражается по дебету счета 96 и кредиту счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», ежемесячное и ежеквартальное обновление программы 1 С, введение новых субсчетов по счету 70.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из главных направлений бухгалтерского учета, является учет расчетов с персоналом по оплате труда. На данный момент проблема стимулирования персонала в разрезе оплаты его труда является ключевой в экономике не только отдельно взятого предприятия, отрасли, но и государства в целом. Ключевым стимулом для работников является заработная плата, но каждое предприятие стремится минимизировать затраты на оплату труда.

Таким образом, между работником и предприятием возникает конфликт. Когда организация нацелена только на получение личной выгоды, то качество работы на предприятии ухудшается и падает эффективность деятельности компании. В связи с этим, целью моей выпускной квалификационной работы явилась разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ЦТР» на основании проведенного анализа.

В ходе исследования были сделаны следующие выводы:

1) Общество с ограниченной ответственностью «ЦТР» создано в соответствии с Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 N 14-ФЗ, а также в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации. Организация осуществляет свою деятельность на основании Устава компании, внутренних нормативных документов и действующего законодательства Российской Федерации.

Для обеспечения деятельности ООО «ЦТР» был сформирован уставный капитал 10000 рублей.

2) Ведение бухгалтерского учета осуществляется: бухгалтерской службой, возглавляемой главным бухгалтером. Формирование бухгалтерской отчетности Общества осуществляется в соответствии с действующими в РФ правилами бухгалтерского учета и подготовки отчетности, установленными законодательством и положениями по бухгалтерскому учету (ПБУ).

3) Формирование и обработка данных осуществляется с помощью программы 1С. ООО «ЦТР» использует 1С: Предприятие 8.2, данная версия на 2018 год не актуальна т.к. не позволяет работать с новейшими конфигурациями. Свежие конфигурации поддерживают изменения законодательных актов в отличие от устаревших версий. Исходя из этого, можно сказать, что в ООО «ЦТР» осуществляется некорректное ведение учета.

4) Отдел кадров ООО «ЦТР» занимается учетом личного состава. Чтобы учитывать кадры, начислять заработную плату и совершать отчисления на предприятии используют унифицированные формы первичных документов.

5) На предприятии применяются повременно-премиальная и простая повременная системы оплаты труда. Заработная плата в организации устанавливается согласно трудовому договору. Расчет заработной платы производится на основе Т-13 (табель учета рабочего времени). На заработную плату начисляется районный коэффициент, при этом максимальный размер заработной платы, на которую начисляется районный коэффициент, не установлен. Заработная плата может быть выдана в двух видах: через кассу, на банковскую карту. Учет заработной платы в ООО «ЦТР» ведется по счету 70.

6) Из-за неправильного начисления оплаты отпусков, на предприятии занижена себестоимость продукции, а в момент начисления отпусков, она резко увеличивается. Данная ситуация может повлиять на решение котрагентов о сотрудничестве с ООО «ЦТР». Проведя анализ расчетов с персоналом по оплате труда, было выявлено, что фонд оплаты труда в 2021 году был перерасходован, что означает, что происходит завышение окладов и большой приток рабочей силы.

Компании стоит правильно анализировать оплату труда, а так же изучить состав штата рабочих и не допускать появления лишних кадров. Зафиксировано падение зарплатоемкости в 2021, а это значит, что сумма заработной платы на единицу продукции стала меньше. Данная ситуация положительна для организации, только за счет снижения себестоимости

продукции, но для персонала выгоднее, когда зарплатоемкость растет или находится в равновесии, т.к. в таком случае выполняется меньше или ровно столько же работы, за прежнюю заработную плату.

7) Для ООО «ЦТР» предлагается внести в учетную политику такие изменения как: использование оценочных обязательств при начислении отпускных и страховых взносов отражается по дебету счета 96 и кредиту счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», ежемесячное и ежеквартальное обновление программы 1 С, введение новых субсчетов по счету 70.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 05.12.1994. - № 32. - ст. 3301.

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ, N 31, 03.08.1998, ст. 3824.

5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

6. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

7. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

8. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 03.07.2020 г.) «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей // СПС

КонсультантПлюс.– [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения 15.08.2022)

9. Фельдман И. А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / И. А. Фельдман. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 287 с.

10. Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Отдельные виды обязательств: учебное пособие для вузов / Г. И. Алексеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 238 с.

11. Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда: учебное пособие. М.: Юрайт, 2018. – 323 с.

12. Андреева И.С. Основные понятия, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования / И.С. Андреева // Colloquium-journal. – 2019. – № 8-7 (32). – С. 7-12.

13. Арская Е.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда / Е.В. Арская // Белгородский экономический вестник. – 2019. – № 3 (95). – С. 174-177.

14. Богаченко В. М., Кириллова Н. А. Бухгалтерский учет. Учебник. – М.: Феникс, 2018. – 538 с.

15. Бурсулая Т. Д. Ведение бухгалтерского учета источников формирования имущества организации. Учебное пособие. – М.: Феникс, 2020. — 271 с.

16. Бухгалтерский учет: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / А. Ф. Дятлова, Е. Н. Колесникова, В. А. Бородин [и др.]; под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Ф. Дятловой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 623 с.

17. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для вузов / Л. В. Бухарева [и др.]; под редакцией И. М. Дмитриевой, В. Б. Малицкой, Ю. К. Харакоз. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 490 с.

18. Бычкова С.М. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / С.М. Бычкова. – СПб.: Питер, 2018. – 496 с.

19. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика:– М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 508 с.

20. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на.: Уч. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2020. – 352 с.

21. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 412 с

22. Грачева Е.И. Характеристика форм оплаты труда персонала / Е.И. Грачева // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2020. – № 1 (21). – С. 22-24.

23. Джентамирова А.Х. Процедура аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда / А.Х. Джентамирова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 567-572.

24. Дмитриева О. В. Бухгалтерский учет, анализ и аудит операций с ценными бумагами: учебное пособие / О.В. Дмитриева. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 268 с.

25. Заложнев Д.А. Модели систем оплаты труда / Д.А. Заложнев, Д. А. Новиков ; Рос. акад. наук, Ин-т проблем упр. – М. : ПМСОФТ, 2019. – 182 с.

26. Казакова Н.А. Аудит: учебник для среднего профессионального образования / Н. А. Казакова [и др.]; под общей редакцией Н. А. Казаковой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 409 с.

27. Карпова Т. П. Бухгалтерский учет: упражнения, тесты, решения и ответы: учебное пособие / Т.П. Карпова, В.В. Карпова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. – 328 с.

28. Колосова О. Г. Формирование системы оплаты труда на современном предприятии // Мотивация и оплата труда. 2014. №2. С. 82-87.

29. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н.П. Кондраков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА–М, 2020. – 584 с.

30. Лукина Е.В. Методика проведения аудита расчетов по оплате труда / Е.В. Лукина // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 49-8. – С. 60-63.

31. Мазыкина Е.К. Аудиторская проверка учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации / Е.К. Мазыкина // Наука через призму времени. – 2020. – № 5 (38). – С. 86-91.

32. Маркс К. «Капитал» IV том, Теории прибавочной стоимости, Ч.1-2., М.: Политиздат.1978 г. – 1180 с.

33. Мельникова Л. А. Бухгалтерский учет финансовых резервов и оценочных обязательств: монография / Л.А. Мельникова, А.М. Петров. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. – 96 с.

34. Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 330 с.

35. Подлеснова Е.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в условиях развивающейся экономики / Е.В. Подлеснова, Е.А. Чикалкина // Хроноэкономика. – 2020. – № 3 (24). – С. 199-203.

36. Рикардо Д. Сочинения/ Глава 5. О заработной плате. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.libertarium.ru/rik_05 (дата обращения 11.08.2022)

37. Семенцев А. Б. Мотивация торгового персонала // Личные продажи. 2020. №2. С. 152–160.

38. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2018. - 340 с.

39. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на предприятии: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2020. – 351 с.

40. Сунгатуллина Л. Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников: Монография / Сунгатуллина Л.Б. – М. : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 400 с.

41. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – 185 с.

42. Толмачев И. А. Заработная плата при упрощенной системе налогообложения / 6-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и Сервис, 2018. – 307с.

43. Фельдман, И. А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / И. А. Фельдман. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 287 с.

44. Финогеева Н. А. Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство / Н.А. Финогеева. - М.: Омега-Л, 2021. - 256 с.

45. Цыденова Э. Ч. Бухгалтерский и налоговый учет: учебник / Э. Ч. Цыденова, Л. К. Аюшиева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 399 с.

46. Шадрина Г. В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник и практикум для вузов / Г. В. Шадрина, Л. И. Егорова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 429 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Бухгалтерский баланс

Наименование показателя	Код	31.12.21	31.12.20	31.12.19	31.12.18	31.12.17	31.12.16	31.12.15	31.12.14	31.12.13	31.12.12
АКТИВ											
Запасы	1210	-	250	-	980	показать	945	727	1 250	10	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	-	9	показать	-	854	показать	показать	показать	-	-
Финансовые и другие оборотные активы (включая дебиторскую задолженность)	1230	192	416	показать	показать	7 623	5 774	2 010	показать	-	-
БАЛАНС	**1600**	**192**	**675**	показать	показать	**9 458**	показать	показать	**1 372**	**10**	-
ПАССИВ											
Капитал и резервы	1300	24	171	показать	1 478	показать	показать	показать	(10)	10	-
Краткосрочные заемные средства	1510	-	-	-	-	показать	-	показать	132	-	-
Кредиторская задолженность	1520	168	504	341	показать	показать	5 461	показать	-	-	-
Другие краткосрочные обязательства	1550	-	-	-	-	-	-	-	1 250	-	-
БАЛАНС	**1700**	**192**	**675**	показать	показать	**9 458**	показать	показать	**1 372**	**10**	-

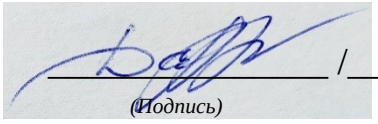
Приложение 2

Отчет о финансовых результатах (прибылях и убытках)

Наименование показателя	Код	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Выручка	2110	1 086	1 791	1 235	1 561	показать	показать	3 956	2 270	-	-
Расходы по обычной деятельности	2120	(1 173)	(1 730)	показать	(1 475)	(2 273)	(2 839)	показать	показать	-	-
Прочие расходы	2350	(50)	(18)	показать	-	(11)	показать	(59)	(28)	-	-
Налоги на прибыль (доходы)	2410	(10)	(16)	-	показать	(105)	показать	-	-	-	-
Чистая прибыль (убыток)	2400	(147)	27	68	показать	1 897	3 621	(2 031)	показать	-	-

Выпускная квалификационная работа – дипломная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Выпускная квалификационная работа – дипломная работа прошла проверку на корректность заимствования в системе «АНТИПЛАГИАТ».

Настоящим подтверждаю, что даю разрешение Университету «Синергия» на размещение полного текста моей выпускной квалификационной работы – дипломной работы, отзыва на мою выпускную квалификационную работу – дипломную работу в электронно-библиотечной системе Университета «Синергия».



_____ /_____Данилова А.В.__/

(Подпись) *(Ф.И.О.)*

«___» _____ 20__ г.