НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет Экономики

Направление 38.03.01 Экономика

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему **БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ С ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ООО «АГРОТОРГ»**

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

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

МОСКВА 2022 г.

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет Экономики

(наименование факультета / института)

Направление подготовки / специальность: 38.03.01 Экономика

Форма обучения: заочная

Обучающийся: Коновалова А.В.

Руководитель ВКР: к.э.н., доцент Медведева Л.С.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу – бакалаврскую работу обучающегося

Коноваловой Анны Васильевны

Тема выпускной квалификационной работы: **«Бухгалтерский учет и аудит по оплате труда и прочим операциям с персоналом на примере ООО "Агроторг».**

2. Структура ВКР:

Глава 1. Теоретические основы учета и аудита по оплате труда и прочим операциям с персоналом

1.1. Нормативное регулирование учета и аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом

1.2. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям с персоналом

1.3. Методика проведения аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом

Глава 2. Учет и аудит оплаты труда и прочим операциям с персоналом на примере ООО «Агроторг»

2.1. Финансово-экономическая характеристика организации

2.2. Организация синтетического и аналитического учета по оплате труда и прочим операциям с персоналом

2.3. Аудиторская проверка расчетов по оплате труда

Глава 3. Основные направления совершенствования учета и аудита оплаты труда и прочих операций с персоналом

3.1. Рекомендации по улучшению организации и документальному оформлению оплаты труда и иным операциям с персоналом

3.2. Расчет экономической эффективности рекомендуемых мероприятий

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

3. Основные вопросы, подлежащие разработке.

Во введении следует обосновать актуальность выбранной темы, сформулировать цели и задачи работы, описать объект, предмет и информационную базу исследования.

Для написания главы 1 необходимо изучить основную и дополнительную литературу по выбранной теме. В пункте 1.1 необходимо раскрыть нормативное регулирование учета оплаты труда. В пункте 1.2 необходимо рассмотреть документальное оформление учета расчетов по оплате труда. В пункте 1.3 рассмотреть порядок проведения аудита расчетов по оплате труда и прочих операций с персоналом в организации. Важно в теоретической части учитывать отраслевую специфику деятельности объекта исследования.

Глава 2 должна носить расчетный характер. В ней на основании данных учета и финансовой отчетности конкретной организации (объекта исследования) необходимо рассмотреть порядок организации бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда и прочих операций с персоналом. Анализ следует проводить не менее чем за 2 анализируемых периода.

В пункте 2.1 необходимо дать характеристику предприятия, обратить внимание на особенности деятельности с учетом отраслевой специфики, изучить основные виды деятельности хозяйствующего субъекта, провести анализ основных экономических показателей. В пункте 2.2. следует рассмотреть организацию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и прочих операций с персоналом организации. В пункте 2.3 приводятся порядок и результаты аудиторской проверки расчетов по оплате труда и прочих операций с персоналом организации.

В Главе 3 на основании выводов, сделанных в результате исследования необходимо выработать и сформулировать предложения, направленные на повышение результативности деятельности предприятия.

В заключении необходимо отразить основные положения работы и сформулировать общие выводы.

В приложение выносятся расчетные таблицы и копии финансовой отчетности объекта исследования за выбранные для анализа периоды (в обязательном порядке).

4. Исходные данные по ВКР:

Основная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

2. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / Л. В. Бухарева [и др.]; под редакцией И. М. Дмитриевой, Ю. К. Харакоз. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 490 с.

3. Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник д / И. М. Дмитриева, И. В. Захаров, О. Н. Калачева; под редакцией И. М. Дмитриевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 423 с.

4. Игонина, Л.Л. Финансовый анализ: учебник / Л.Л. Игонина, У.Ю. Рощектаева, В.В. Вихарев. - М.: Русайнс, 2019. - 160 с.

5. Киреева, Н.В. Экономический и финансовый анализ: Учебное пособие / Н.В. Киреева. - М.: Инфра-М, 2019. - 368 с.

Дополнительная литература:

6. Морозова Ю. Ю. Совершенствование методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда // Молодой ученый. — 2016. — №1. — С. 427-430

7. Ропотан С. В., Шелудько О. С. Расчеты по оплате труда — современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. — 2016. — №7. — С. 946-948.

8. Садлаева З. Э. Аудит оплаты труда предприятия ООО «Восток» // Молодой ученый. — 2016. — №21. — С. 489-491.

Интернет-ссылки:

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1.	Журнал Главбух	https://www.glavbukh.ru
2.	Сайт Федеральной службы государственной статистики	https://rosstat.gov.ru
3	Сервисы для бухгалтерии и бизнеса СКБ Контур	https://kontur.ru

Руководитель: _____Медведева Людмила Сергеевна
подпись расшифровка

Обучающийся задание получил: «23» сентября 2022 г.

Обучающийся _____Коновалова Анна Васильевна

Содержание

Введения.....6
Глава 1. Теоретические основы учета и аудита по оплате труда и прочим операциям с персоналом.....10
1.1. Нормативное регулирование учета и аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом.....10
1.2. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям с персоналом.....21
1.3. Методика проведения аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом.....32
Глава 2. Учет и аудит оплаты труда и прочим операциям с персоналом на примере ООО «Агроторг».....37
2.1. Финансово-экономическая характеристика организации.....37
2.2. Организация синтетического и аналитического учета по оплате труда и прочим операциям с персоналом.....44
2.3. Аудиторская проверка расчетов по оплате труда.....58
Глава 3. Основные направления совершенствования учета и аудита оплаты труда и прочих операций с персоналом.....67
3.1. Рекомендации по улучшению организации и документальному оформлению оплаты труда и иным операциям с персоналом.....67
3.2. Расчет экономической эффективности рекомендуемых мероприятий.73
Заключение.....79
Список использованной литературы.....82
Приложение 1.....88

Введения

Наиболее трудоемким участком бухгалтерии принято считать учет оплаты труда и иных выплат сотрудникам, поскольку именно применяемые механизмы оплаты труда являются мотивацией сотрудников к повышению производительности труда.

Заработная плата сотрудника является установленным поощрением за труд, величина которой зависит от уровня квалификации сотрудника, а также условий и качества его труда. Кроме того, в расчете заработной платы многие современные предприятия используют различные схемы стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами действующего законодательства, а также внутренними локальными актами экономического субъекта.

Любой экономический субъект в современных экономически реалиях стремится к наиболее оптимальному управлению ресурсами, которые находятся в его распоряжении. С каждым годом все больше исследователей утверждают, что наиболее ценным ресурсом экономического субъекта является его персонал, следовательно, эффективное управление трудовыми ресурсами является первостепенной задачей каждого предприятия. Мотивация к трудовой деятельностью является наиболее эффективным инструментом в управлении трудовыми ресурсами в рамках новых экономических реалий. Рациональная система оплаты труда в организации с учетом специфики ее деятельности значительно повышает уровень материальной заинтересованности сотрудников, тем самым значительно повышая уровень производительности их труда и качества выполненных работ.

Следовательно, учет расчетов по заработной плате и иным выплатам являются очень важным участком бухгалтерии, а также деятельности всего экономического субъекта в целом. Задачи контроля расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам заключаются в формировании обоснованной,

прозрачной и достоверной информации по всем выплатам, которые должны производиться своевременно, с учетом норм действующего законодательства.

Актуальность темы исследования. Проблема организации системы учета заработной платы на сегодняшний день является актуальной проблемой в экономической деятельности любой организации. Важность этой темы обусловлена зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Основным источником дохода для большинства людей является заработная плата, поэтому вопросы, связанные с оплатой труда (ее размером, формой начисления, выплаты и др.), считаются одними из наиболее главных как для работников, так и для работодателей.

Цель написания выпускной квалификационной работы является исследование порядка бухгалтерского учета и аудита по оплате труда и прочим операциям с персоналом на примере ООО «Агроторг», а так же разработке по результатам исследования направлений совершенствования учета и аудита оплаты труда и прочих операций с персоналом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть нормативное регулирование учета и аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом;

- изучить организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям с персоналом;

- определить методику проведения аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом;

- дать финансово-экономическую характеристику организации ООО «Агроторг»;

- исследовать организацию синтетического и аналитического учета по оплате труда и прочим операциям с персоналом ООО «Агроторг»;

- проанализировать порядок и результаты аудиторской проверки расчетов по оплате труда;

- разработать рекомендации по улучшению организации и документальному оформлению оплаты труда и иным операциям с персоналом;

- представить расчет экономической эффективности рекомендуемых мероприятий.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «Агроторг».

Предметом исследования выступает порядок бухгалтерского учета и аудита по оплате труда и прочим операциям с персоналом.

Источниками написания выпускной квалификационной работы являются показатели формы отчетности о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса за 2019-2021 годы, информация первичных и сводных учетных документов, регистров синтетического и аналитического учета, данные учетной политики предприятия, учебно-методическая литература, монографические и периодические издания, официальные и нормативные материалы, ресурсы Интернета и электронных библиотек.

Методы исследования − монографический, сравнительный анализ, аналитический, метод обобщения материала, балансовый, абстрактно-логический, анализ, синтез.

Структура работы представлена введением, тремя главами, заключением и списком использованных источников.

Глава 1. Теоретические основы учета и аудита по оплате труда и прочим операциям с персоналом

1.1. Нормативное регулирование учета и аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом

Современные условия функционирования субъектов хозяйственной деятельности различных отраслей анодного хозяйства для ведения деятельности используют различного вида ресурсы. Одним из важнейших ресурсов любого коммерческого предприятия являются трудовые ресурсы, от качества и количества которых во многом зависит результативность предприятия в целом. Стоимость трудовых ресурсов определяется заработной платой – ставками и тарифами, размерами поощрительных выплат, системой материального стимулирования.

Заработная плата представляет собой жизненно важную составляющую доходов населения, так как именно заработная плата является основным источником дохода у большинства людей и, соответственно, от ее размера зависит уровень жизни, возможности. Кроме того, заработная плата представляет собой важную категорию и с точки зрения работодателя, так как расходы на оплату труда чаще всего это самая большая статья затрат, составляющая себестоимость производимой продукции или оказываемых услуг.

Исходя из важности данной категории, вытекает интерес к пониманию этого термина.

Достоверное понимание сущности оплаты труда как экономической категории позволяет повысить уровень рациональности управления расходами на оплату труда, обеспечить максимальный экономический эффект предприятию от использования трудовых ресурсов и увеличить имидж предприятия как социально-ориентированной организации. Проблемам формирования форм и систем оплаты труда, разработке систем мотивации персонала посвящены труды многих отечественных авторов. Рассмотрим их подходы к определению понятия заработной платы.

По мнению Абдукаримов И.Т., «заработная плата представляет собой форму собственных денежных средств доходов сотрудников, получаемых взамен на использование трудовых усилий в качественном и количественном измерении»[1].

Генкин Б.М. трактует заработную плату как «выплаты, которые оговорены условиями трудового договора, внутренними соглашениями и локальными актами, а также нормами действующего трудового законодательства»[2].

С точки зрения Ганчиной Т.А., «заработная плата представляет собой основной элемент дохода наёмных сотрудников, форму права собственности на ресурс труда, принадлежащий ему. Для работодателя, приобретающего ресурс труда с целью использования его как одного из факторов производства, оплата труда наёмных сотрудников является частью издержек производства».

Одегов Ю.Г. трактует заработную плату как «систему отношений, которые обеспечивают выплаты работодателем сотрудникам за их труд в соответствии с действующим законодательством, внутренними локальными нормативными актами, соглашениями и трудовым договором».

Михалкина Е.В. рассматривает заработную плату с двух точек зрения: «с одной стороны как выплату работодателя в натуральном и денежном выражении, образующую текущий доход сотрудника, и отчисления на социальное страхование по болезни, несчастному случаю и пр.; с другой - цену предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство трудоспособности сотрудника, удовлетворяющей его духовные и физические потребности и его семьи».

---

[1] Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.

[2] Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

Рофе А.И. трактует заработную плату как «цену рабочей силы, которая соответствует стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя духовные и физические потребности самого работника и членов его семьи».

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ, «оплата труда является вознаграждением за труд исходя из квалификации сотрудника, количества, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. То есть, оплата труда каждого сотрудника максимальным размером не ограничивается, при этом зависит от его качества труда и личного трудового вклада»[3].

Исходя из мнения рассмотренных авторов, можно трактовать заработную плату как вознаграждение работнику за затраченные трудовые усилия в размере, установленном условиями трудового договора. С одной стороны – оплата труда гарантирует работнику доход для обеспечения достойного уровня жизни, с другой – является часть расходов предприятия на оплату ресурсов работника – его умственных, физических и деловых способностей.

Оплата труда является тем экономическим элементом, которые вытекает из такой категории, как заработная плата. Данные категории тесно взаимосвязаны между собой в связи с тем, что они являются формой взаимодействия между работодателем и работником и служат мерой оценки, с одной стороны, усилий и квалификации работника, с другой – элементом расходов на производство и механизма воздействия работодателя на работников предприятия.

Понятие «оплата труда» является ключевым и занимает важное место в системе экономических отношений. В своем определении оно уже изначально содержит права и обязанности, возникающие между работодателем и работником, которые регулируются Трудовым Кодексом и другими нормативно-правовыми актами на законодательном уровне.

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 311-ФЗ)

Оплата труда - это определенная значимая система отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации выделяются повременная и сдельная формы оплаты труда.

Повременная – это такая форма оплаты труда, при которой размер заработной платы зависит не от количества выполненных работ, а от количества отработанного времени работником. При такой форме оплаты труда заработок рабочих находится по формуле:

$$ЗП = ТС * Д(Ч) \quad (1)$$

где ТС - тарифная ставка (часовая, дневная, месячная) разряда работника;

Д (Ч) – количество отработанных дней (часов).

Заработок рабочих других категорий определяется так:

1) Если работники отработали все рабочие дни месяца, то величина заработной платы будет равна их должностным окладам (фиксированным или плавающим).

2) Если отработано неполное количество рабочих дней, то размер заработной платы определяется путем деления ставки на календарное количество дней месяца и умножения полученного результата на количество дней, оплачиваемых предприятием.

Сдельная оплата труда – форма, при которой величина заработной платы определяется на основе сдельных расценок (установленного размера оплаты за каждую единицу продуктов труда), а также количества произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг.

В соответствии с рисунком 1 видно, что каждая из форм оплаты труда имеет соответствующие виды. Более подробно рассмотрим каждый из них.

При простой повременной форме оплаты труда сумма начисленного размера заработной платы определяется как отношение тарифной ставки (или оклада) на количество рабочих дней месяца, которое затем умножается на фактически отработанное количество дней того же месяца.

Повременно-премиальная - такая форма оплаты труда, при которой сверху заработка рабочего по тарифу добавляется премия, установленная в соответствии с положением о премировании, применительно к данной организации.

Систему форм оплаты труда представим в виде схемы (см. рисунок 1).



Рисунок 1 - Система форм оплаты труда в Российской Федерации[4]

В систему правил начисления основной заработной платы включаются доплаты и надбавки. Такие выплаты предусмотрены для учета отступлений от нормальных условий работы, которые требуют определенных дополнительных затрат труда и оплачиваются свыше к установленным расценкам на сдельную работу.

[4] Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

В условиях повременной формы оплаты труда работнику при выполнении конкретных работ различных квалификаций выплачивается размер заработной платы по более высокой из квалификаций, в то время как при сдельной форме – в соответствии с расценками выполняемой работы, но с условием, не ниже присвоенного сотруднику разряда.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что система оплаты труда в Российской Федерации многогранна. В зависимости от формы оплаты труда (повременная, сдельная) зависит способ расчета заработной платы работникам организации.

Кроме того, возможно применение разновидностей этих форм: простая повременная, повременно премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и т.д. Проанализируем основные характеристики систем оплаты труда работников (см. рисунок 2).

Временная и повременно-премиальная системы оплаты отличаются простотой расчета, для определения размера оплаты труда в данном случае необходимо только знание минимальной информации о применяемых тарифных ставках.

При сдельной оплате труда размер начисленной заработной платы напрямую зависит от величины – результата труда в натуральном выражении, например, это может быть объем производства.

Сдельно-премиальная система предусматривает помимо оплаты труда и начисление премии за качество произведенной продукции.

Бестарифная система предполагает отсутствие каких-либо индивидуальных тарифных ставок, что побуждает весь коллектив выполнить данное задание и получить оплату.

Система с групповым премированием подразумевает работу в группах, отдельных коллективах. Часто эта система применяется при выполнении проектов.

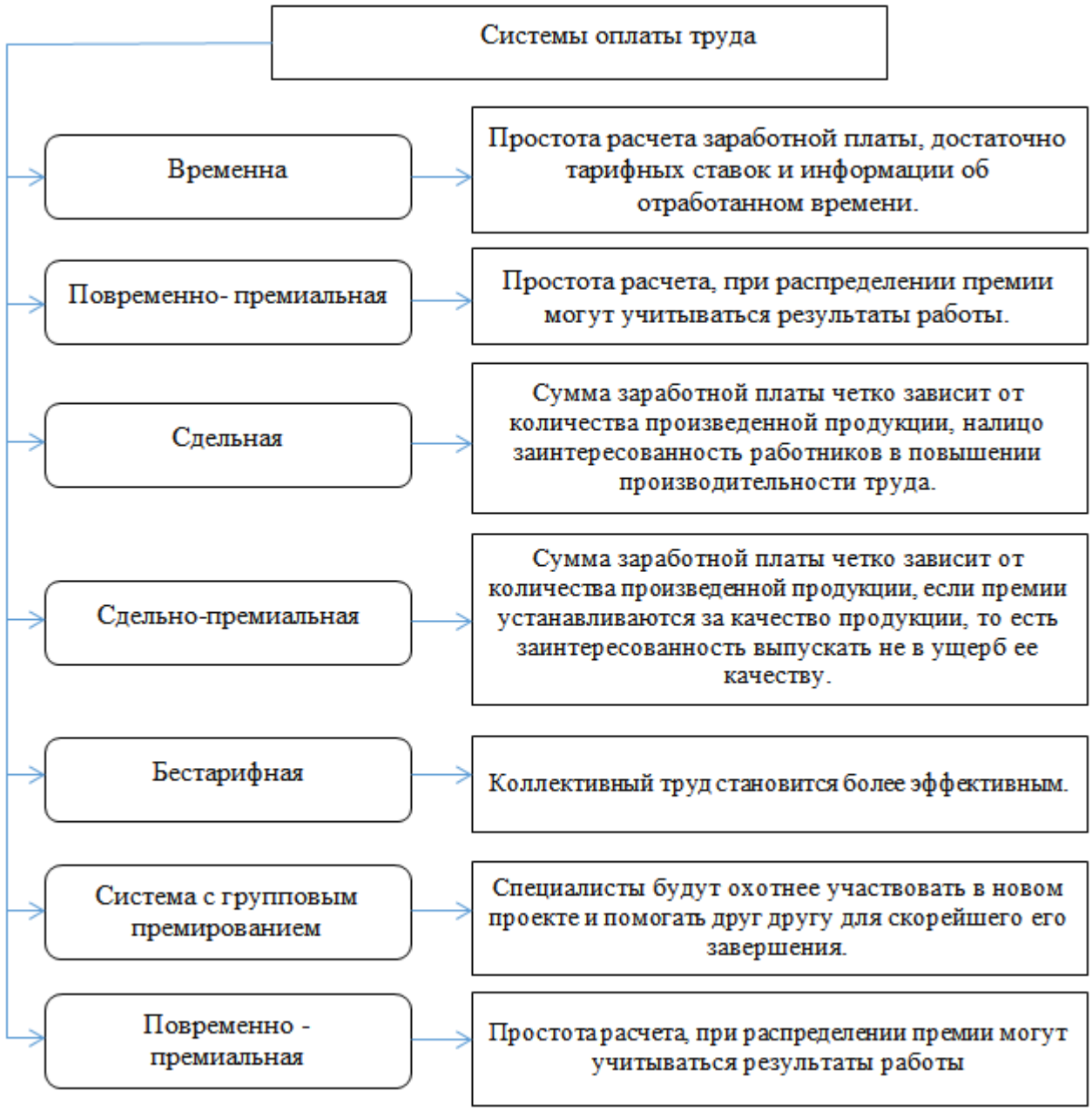


Рисунок 2 - Сравнительный анализ систем оплаты труда[5]

Таким образом, оплата труда представляет собой определенную значимую систему отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.

[5] Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

Государственное регулирование — необходимое условие для поддержания здоровья экономики страны. Например, оно требуется для обеспечения граждан трудоспособного возраста правом получать денежные средства в качестве оплаты за выполняемую работу. Притом такое вознаграждение должно осуществляться вовремя, в полном объеме и в соответствии с законом.

Оплата труда занимает существенную часть расходов предприятия, на основании которых определяется себестоимость продукции. В регулировании бухгалтерского учета существенная значимость принадлежит Федеральному закону № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011. Он определяет правовые основы бухгалтерской деятельности и составления отчётности, а применительно к оплате труда регулирует правила отражения в бухгалтерском учете организаций операций по оплате труда. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» ст. 21 регламентируется на следующих уровнях:

- Федеральные стандарты;
- Отраслевые стандарты;
- Нормативные акты Центрального банка Российской Федерации;
- Рекомендации в области бухгалтерского учета;
- Стандарты экономического субъекта[6].

К нормативным актам федерального стандарта относятся:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016). Основным законодательным актом, определяющим государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, организация подходящих условий для труда и защищающим права и интересы работников и работодателей является Трудовой кодекс РФ. Он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и работодателя, закрепляет правила по оплате

[6] Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» т 06.12.2011 года № 402-ФЗ (ред. 26.07.2019 года № 247-ФЗ).

труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров.

Трудовым кодексом РФ (ТК РФ, ст. 139) и специальным приложением установлен общий порядок, по которому необходимо рассчитывать среднемесячную заработную плату, действующим с 2007 года после утверждения Правительством Российской Федерации[7].

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 28.03.2017 г.). В нем рассматривается порядок оплаты работы, право подрядчика на удержание, выполнение работы с использованием материала заказчика[8].

3. Налоговый кодекс Российской Федерации Часть 25 августа 2000 года № 117-ФЗ (ред. 07.04.2017г.). НК РФ определяет обязанность физических лиц, получающих доходы от источников в Российской Федерации, платить налог на доходы физических лиц; устанавливает особенности определения видов облагаемых налогом доходов, налоговой базы, исчисления и уплаты НДФЛ налоговым агентом; устанавливает правила учета и исчисления имущественных, социальных и стандартных налоговых вычетов, а также правила исчисления и уплаты налога на прибыль организации[9].

4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ. Минимальный размер оплаты труда используется в Российской Федерации с целью установления размера заработной платы, определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и для других целей в сфере обязательного социального страхования. На сегодняшний момент с 1 июня 2022 года, минимальный размер оплаты труда в России равен 15279 рублей в месяц[10].

---

[7] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 311-ФЗ)

[8] Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 28.06.2021 года № 225-ФЗ).

[9] Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 305-ФЗ).

[10] Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. закон №82 – ФЗ: принят ГД 19 июня 2000 г. (в ред. от 27.12.2019 г. № 463-

5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Нормативно-правовой акт регулирует отношения в области исчисления и уплаты взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и различных профессиональных заболеваний, предопределяет функции контроля за соблюдением законодательства и устанавливает ответственность за его нарушение.

6. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред.10.12.2016). Данное положение определяет правила расчета средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации. В нем анализируются виды выплат, предусмотренных системой оплаты труда, которые учитываются для расчета среднего заработка. Приводится методика расчета среднего заработка для оплаты отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск, и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

К отраслевым стандартам нормативного регулирования трудового законодательства относятся Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

1. ПБУ № 1/2008 «Учетная политика организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 октября 2008 г. № 106н). Данное положение устанавливает правила разработки и раскрытия учетной политики организаций, способ ведения бухгалтерского учета и порядок ее изменения.

2. ПБУ № 10/99 «Расходы организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 мая 1999 г. № 33н). Настоящее Положение устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций. Определяет, что относится к расходам организации,

---

ФЗ) // Консультант плюс: Высшая школа.

порядок их признания, а также раскрытие информации в бухгалтерской отчетности.

Регулирующими практику бухгалтерского учета документами следующего после федеральных и отраслевых стандартов уровня, согласно предписаниям нового Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» выступают так называемые рекомендации в области бухгалтерского учета. К рекомендациям в области бухгалтерского учета нормативного регулирования можно отнести разнообразные методические указания по ведению бухгалтерского учета, инструкции и рекомендации, которые разработаны Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

1. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению, утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н; План счетов разрабатывается каждой организацией самостоятельно на основании Плана счетов, утвержденного Минфином РФ, и должен быть закреплен в учетной политике организации.

2. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Данное постановление утверждает унифицированные формы документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. Новый закон «О бухгалтерском учете» № 402 ФЗ не требует составления первичных учетных документов по унифицированным формам. Поэтому предприятии должны самостоятельно разработать и утвердить в учетной политике формы первичных учетных документов.

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности»; Данный приказ обусловливает порядок выдачи листов временной нетрудоспособности, правильности их заполнения и хранения.

Стандарты экономического субъекта предназначены для упорядочения бухгалтерского учета. Составляются документы, которые разрабатываются

организацией самостоятельно. К ним относятся: учетная политика предприятия, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета. Для целей бухгалтерского учёта в организациях разрабатывают учетную политику, приказы и распоряжения руководства, конкретные указания и рабочие инструкции по реализации бухгалтерского учёта.

1.2. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям с персоналом

Учет работников в организациях ведётся отделом кадров. Данным отделом на каждого работника заводится личное дело, личная карточка, содержащая анкетные данные и прочие сведения о его трудовой деятельности на данном предприятии, а также информации о переквалификации, учебе, переводах внутри организации и тому подобное. Новому работнику, который приступил к работе впервые, заводят трудовую книжку, хранящуюся до его увольнения в отделе кадров. Для учета каждому работнику присваивают табельный номер, проставляемый затем в табеле учета рабочего времени, документах по выработке, выполненной работе и регистрах по учету заработной платы.

В бухгалтерской службе в организациях на каждого работника открыт лицевой счет, который используется для начисления пособий, расчета среднего заработка и в дальнейшем – пенсии[11].

При учете численности работников учитывают фактически работающих и временно неработающих сотрудников. Временно неработающими считаются работники, находящиеся в отпусках, женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, лица, находящиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а

[11] Яндарбаева Л.А., Дикаева Х.М., Юшаева Р.С.Э. Роль заработной платы в повышении производительности труда // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 68-5. - С. 139-142.

также в отпуске по уходу за ребенком; работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения и находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов[12].

Учет рабочего времени ведется в табеле учета рабочего времени. Контроль прихода и ухода работников осуществляется руководителями структурных подразделений. Они заполняют табели учета рабочего времени. Табель является поименным списком работников, объединенных по категориям. Такой список содержит табельные номера по порядку, отметки о количестве отработанных дней работником, а также отработанные смены в выходные дни, ночное время суток, неявки по причинам и без причин.

Отметка о неявках по уважительной причине делается на основании справок, листов временной нетрудоспособности и другим документам, которые сдаются работниками в бухгалтерию организации[13].

Учет сверхурочных работ ведется в отдельном табеле, который содержит список лиц, отправленных на сверхурочные работы. Список таких лиц оформляется приказом руководителя организации, а также выступает основанием для ведения отдельного табеля.

В конце каждого месяца табель закрывается при помощи подсчета количества дней явок, неявок, отработанных часов каждым работником. Табель визируется в отделе кадров и утверждается начальником структурного подразделения. Оформленные табели передают в бухгалтерскую службу организации в предусмотренные документооборотом сроки. Бухгалтер проверяет правильность заполнения реквизитов и наличие подписей. Данные табеля учета рабочего времени служат основанием для начисления заработной платы работникам[14].

---

[12] Аббасова Р.Р. Понятие, виды и формы оплаты труда // Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 183-186.

[13] Джабраилова Л.Х. Управление трудовым поведением работника в целях мотивации и стимулирования профессиональной деятельности // Известия Чеченского государственного педагогического университета. - 2020. - № 3 (31). - С. 148-152.

[14] Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

Помимо заработной платы работники в соответствии с заключенным трудовым договором могут иметь право на получение премии и иные доплаты и надбавки. Премирование работников зачастую зависит от результатов деятельности трудового коллектива и вклада в них каждого работника. Условия начисления и размеры премий содержатся в Положении о премировании организации. Положение содержит основные и дополнительные условия получения премий.

Работники в организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации получают доплаты за работу в выходные и праздничные дни. Выплата таких доплат и надбавок основана на статьях Трудового кодекса РФ. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере не ниже 20% часовой тарифной ставки или оклада работника. Оплата за работу в праздничные дни производится по двойным сдельным расценкам или в двойном размере тарифной ставки, но может и в одинарном размере, если работа выполнена в пределах месячной нормы.

В организациях могут выплачиваться надбавки и доплаты за выслугу лет, за замещение и совмещение, за увеличение объема работы, премии по результатам деятельности и единовременные поощрения. Премирование осуществляется на базе приказа директора организации, причем приказ может относиться лишь к одному работнику. В данном приказе содержатся размеры премии и основания для ее получения.

На основании Трудового кодекса РФ работники имеют право на трудовые и социальные отпуска. Трудовые отпуска предоставляются не ранее чем через полгода после начала работы на предприятии. При уходе работника в отпуск до момента истечения 1 года со дня его принятия на работу, его средний заработок рассчитывается на основании заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск[15].

---

[15] Худякова А.М. Формы стимулирования трудовой деятельности // Студенческий вестник. - 2020. - № 16-7 (114). - С. 57-58.

Порядок оплаты отпусков регламентируется действующим законодательством. Средний заработок для начисления отпускных состоит из заработной платы за отработанное время, поощрительных выплат, компенсирующих выплат и оплаты за неотработанное время.

Сумма отпускных рассчитывается следующим образом: годовая заработная плата делится на 12 месяцев, полученное число является среднемесячной заработной платой, которая затем делится на среднемесячное число календарных дней (29,3). Полученная сумма является среднедневной заработной платой, затем она умножается на количество календарных дней отпуска и, таким образом, определяется сумма компенсации за отпуск.

Особым видом оплаты неотработанного времени является расчет пособия по временной нетрудоспособности. Источником данной выплаты являются средства органов социального страхования. В 2021 г внесены изменения в оплату больничных: первые 3 дня оплачивается счет работодателя, далее оплата осуществляется за счет фонда социального страхования (далее ФСС), при этом пособие по временной нетрудоспособности не может быть менее установленного в стране МРОТ. Суммы рассчитываются на основании табеля учета рабочего времени и листа временной нетрудоспособности, предоставленного из медицинского учреждения.

Размер пособия за расчетный период зависит от среднего заработки и количества дней, а также от стажа работника. Если стаж составляет до 5 лет, то пособие выплачивается в размере 60% от рассчитанной суммы, если до 8 лет – 80%, а если свыше 8 лет – 100%. Некоторые категории работников получаются пособия в размере 100% вне зависимости от их трудового стажа – это работники младше 18 лет, работники с 3 и более детьми, работники с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. В 2020 году выплата ФСС ограничена лимитом в размере 318 409,52 руб. в месяц (п. 2 ст. 9 125-ФЗ, ПП РФ №61 от 29.01.2020). В 2021 году (как и всегда) первые 3 дня оплачивает работодатель, остальные дни по больничному ФСС (ФСС оплачивает полностью, если больничный лист по уходу за ребенком).

Выходным пособием являются денежные средства, выплачиваемые работнику единовременно при его увольнении из-за сокращения штата, ликвидации организации и прочим причинам. Размер и порядок выплаты установлен коллективным договором и не должен быть ниже предусмотренного по закону РФ.

Сумма начисленной заработной платы выдается на руки работнику после произведения вычетов и удержаний. На основании действующего законодательства РФ посредником в расчетах между государственными органами, юридическими и физическими лицами с одной стороны и своими работниками с другой стороны выступает предприятие. На основании этого бухгалтерией проводится расчет и перечисление удержаний и вычетов. Удержания и вычеты бывают обязательные, действующие для всех и индивидуальные[16].

Обязательными удержаниями является налог на доходы физических лиц и удержания по исполнительным листам. Индивидуальными являются погашение задолженности по выданным раннее авансам, возврат сумм, выплаченных излишне в результате неправильных расчетов, возмещение материального ущерба, удержания за брак, взыскание штрафов и тому подобное.

Налог на доходы физических лиц взимается на основании Налогового кодекса РФ. В состав доходов входит заработная плата работника. В доход для исчисления налога не включают государственные пособия и пенсии, компенсационные выплаты и различные вознаграждения, алименты, единовременная материальная помощь. Некоторые доходы не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц пока не превысят определенной суммы. Налог исчисляется и удерживается в каждом месяце нарастающим итогом с начала календарного года с суммы дохода работников, уменьшенного на стандартные налоговые вычеты. Данные вычеты подразумевают вычеты на детей. Они делаются с письменного заявления работника с предоставлением

[16] Саченок Л. И. Экономическая сущность понятия "заработная плата", как экономическая категория / Л. И. Саченок // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 5. – С. 503-509.

документов. Вычеты на детей действуют до месяца, в котором нарастающим итогом доход не превысит 350 тыс. руб.

Помимо стандартных вычетов установлены социальные и имущественные налоговые вычеты, предоставляемые налоговым органом по окончании года на основании поданной работником налоговой декларации по налогу на доходы физических лиц (форма 3-НДФЛ) с приложением к ней необходимого комплекта документов.

Налогообложение производится с учетом льгот работника, с зачетом раннее удержанной суммы. Начисление налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, вне зависимости от проведения каких-то перечислений или удержаний. С 2021 г. в Налоговый кодекс РФ внесены поправки, устанавливающие повышенную ставку налога на доходы, превышающие установленный лимит. Они предполагают дифференциацию значений налоговой ставки по НДФЛ в зависимости от уровня доходов налогоплательщика. Так, к доходам в размере 5 млн руб. и меньше будет применяться ставка 13%, а к доходам сверх 5 млн руб. – 15% с доходов, превышающих 5 млн руб., помимо суммы налога в размере 650 тыс. руб. (п. 1 ст. 224 НК РФ)[17].

Из заработной платы удерживаются выплаты по исполнительным документам, к которым могут относиться: акты органов судебной власти (исполнительные листы и судебные приказы), акты несудебных органов (например, удостоверения комиссий по трудовым спорам, исполнительные надписи нотариусов), гражданско-правовые договоры (соглашения об уплате алиментов) как основания для возбуждения исполнительного производства.

Основанием для удержания и перевода алиментов выступают исполнительные листы, письменные заявления граждан о добровольной выплате алиментов, отметки органов внутренних дел об обязанности уплаты алиментов. Бухгалтер регистрирует исполнительные листы в специальном журнале. В

[17] Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 305-ФЗ).

течение трех дней со дня выплаты заработной платы суммы удержанных алиментов выплачиваются получателю. Учет расчетов по алиментам ведется на субсчёте счёта 76 «Расчеты по исполнительным листам».

Помимо обязательных удержаний из заработной платы работников могут производиться вычеты по письменному заявлению – перечисление заработной платы на банковские карточки, в профсоюзные организации, погашение ссуд и тому подобное.

Страховые взносы начисляются на все виды выплат работникам. Взносы в Пенсионный фонд РФ начисляются по всем вознаграждениям за работу по всем основаниям.

Начисленные взносы перечисляются в Пенсионный фонд России (далее – ПФР), Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (далее – ФФОМС) и ФСС. При наступлении страховых случаев ФСС рассчитывает и выплачивает пособие в установленном нормативными документами объёме.

В Положении об оплате труда работников предприятия должны быть определены все условия, по которым оплачивается труд работников. В частности, формы оплаты труда для категорий работников, порядок расчета начислений за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, способ выплаты заработной платы, даты, в которые начисляются выплаты. Документы по кадровому составу составляются в виде приказов, распоряжений, распорядительных записок, указаний и подписываются руководителем компании.

Трудовые отношения по оплате труда на предприятии регулируются трудовым законодательством, а именно главой 21 ТК РФ. Заработная плата сотрудника определяется трудовым договором в соответствии с действующей в организациях системой оплаты труда.

На основании табеля учета рабочего времени и расчетно-платежной ведомостью производится начисление и распределение оплаты труда на счетах бухгалтерского учета.

Под начислением заработной платы понимается запись на счетах бухгалтерского учета задолженности предприятия по оплате труда перед сотрудником за определенный период времени – за месяц. В организациях синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на активно-пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Счет является активно-пассивным и входит в группу счетов учета расчетов. По кредиту отражают начисление заработной платы, а по дебету – удержания из начисленной заработной платы и выдачу сумм работникам. Сальдо данного счета может быть как кредитовым и показывать задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате, так и дебетовым и показывать задолженность работников перед предприятием.

Начисленная заработная плата выступает одним из элементов затрат на производство. Одновременно с начислением задолженности работникам по оплате труда, сумма начисленной заработной платы записывается по дебету счетов Дебет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 44 «Расходы на продажу», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 86 «Целевое финансирование», 91 «Прочие доходы и расходы», 99 «Прибыли и убытки»[18].

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы ведется по каждому работнику вне зависимости от времени его работы в компании. На сегодняшний день на предприятиях и в организациях используют три варианта такого аналитического учета:

- по расчетно-платежным ведомостям;

- по расчетным и платежным ведомостям раздельно;

- по составленным компьютерным способом листам «расчета заработной платы», на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы.

---

[18]Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

В организациях также зачастую используется аналитический учет раздельно по каждому сотруднику.

Операции по начислению и распределению оплаты труда, входящей в затраты на производство, оформляются проводкой: Дебет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 44 «Расходы на продажу», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 86 «Целевое финансирование», 91 «Прочие доходы и расходы», 99 «Прибыли и убытки» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисленные суммы разных видов доплат за отработанное сверхурочно время или работу в ночное время отражается по тем же счетам, что и начисление заработной платы.

Таблица 1

Бухгалтерские проводки по отчислению страховых взносов во внебюджетные государственные фонды

Фонд	Размер отчислений в фонды, %	Дебет	Кредит
ФСС РФ	2,9	20, 23, 26	69/1
ПФР РФ	22,0	20,23,26	69/2
ФФОМС РФ	5,1	20,23,26	69/3

Начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также других выплат производится за счет средств органов социального страхования и отражается проводкой: Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы отражаются в учетных регистрах бухгалтерского учета, предназначенных для учета затрат на производство[19].

[19] Емельянова М.В., Залевская Н.А. Оплата труда как основа мотивационного стимулирования в современной экономике // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2021. - № 2 (87). - С. 178-190.

Удержания из начисленной заработной платы списываются с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдача сумм заработной платы перечислением на банковскую карту работника оформляется следующей проводкой: Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 51 «Расчетный счет».

Неполученная в срок заработная плата оформляется следующей проводкой: Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 76/4 «Расчеты по депонированным суммам».

Таблица 2

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы

Дебет	Кредит	Начисления
20, 23	70	Начислена заработная плата рабочим основного производства и вспомогательного производства
26	70	Начислена заработная плата административному персоналу, специалистам
20,23,26	70	Начислены выплаты – премий, материальной помощи и т.п., доплаты за вредные условия труда, районный коэффициент
20,23,26	70	Начисленные отпускные
69	70	Начислено пособие по временной нетрудоспособности
25, 29, 08, 44, 91, 99	70	Начислена заработная плата на общепроизводственные расходы, работникам обслуживающих производств, работникам, занятым в капитальном строительстве, занятых в реализации товаров и пр.

Суммы удержанного НДФЛ отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам», а отчисления в ПФР отражаются по дебету тех же счетов бухгалтерского учета, на которых отражается начисление заработной платы работникам организации и по кредиту счета 69/2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»[20].

[20] Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для среднего профессионального образования / И.М. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2020. – 423 с.

Суммы вычетов по исполнительным листам отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредиту счета 76 «Расчеты по исполнительным листам».

Сумма вычетов в счет погашения подотчетных сумм, которые не были возвращены в установленные нормативными актами сроки, отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами».

Суммы, удержанные из заработной платы в счет погашения задолженности или за причиненный ущерб организации, отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредиту счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

Таким образом, аналитический учет носит персональный характер и организуется в разрезе каждого работника, а синтетический учет фиксирует все начисления и удержания, объединяя их на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Данный счет является основным по отношению к балансу, поскольку его сальдо на конец месяца отражает невыполненные организацией обязательства перед работниками или задолженность работников перед организацией.

Таким образом, учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета. Организация должна осуществлять строгий контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, соответствием заработка каждого работника результатам его труда, соблюдением действующего законодательства по оплате труда.

1.3. Методика проведения аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом

Целью аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда - это создание мнения о правильности финансовой отчетности в том числе и показателей, которые отражают расчеты с персоналом по оплате труда и о

правильности используемой методикой учета расчетов с персоналом по оплате труда функционирующим нормативным документам.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется в шесть этапов:

Первый этап – это проверка первичной документации. На данном этапе проверяется правильность оформления бухгалтерской документации по учету рабочего времени, документов платежных и расчетных, неполученной в срок заработной платы, т. е. депонированной.

На втором этапе производится проверка правильности расчетов сумм по оплате труда. Производится арифметическая проверка бухгалтерских документов по учету расчетов с персоналом по оплате труда[21].

Третий этап - проверка обоснованности расчетов по оплате труда. Проверяется, обосновано ли было начисление сотрудникам предприятия выплат по оплате труда. Производится проверка обоснованности расчета совокупного дохода сотрудников, предоставления налоговых вычетов, применения ставок налога на доходы физических лиц, начисления выплат в связи с особыми условиями труда (работа в ночные часы, сверхурочные, праздничные и выходные дни)[22].

Четвертый этап - Проверка обоснованности и правильности расчетов по НДФЛ. Производится проверка обоснованности расчета совокупного дохода сотрудников, предоставления налоговых вычетов, применения ставок данного налога, правильности предоставления налоговых льгот[23].

Пятый этап - Проверка правильности и обоснованности расчетов по исполнительным листам. Производится проверка правильности и обоснованности расчетов по исполнительным листам.

---

[21] Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

[22] Боев Н.Н. Стимулирование и оплата труда как ключевые элементы менеджмента на предприятии // Экономика и государство: проблемы эффективного управления и развития. - 2021. - №8. - С. 45-48.

[23] Бабенко А.С. Проблемы учета оплаты труда в современных условиях // Актуальные вопросы современной экономики. - 2020. - № 4. - С. 565-572.

В заключительном шестом этапе проверяют соответствие показателей бухгалтерских счетов данным бухгалтерской отчетности. Производится проверка соответствия показателей счетов бухгалтерского учета информации, отражаемой в бухгалтерской отчетности.

Проводя аудит расчетов с персоналом по оплате труда необходимо учитывать следующие типичные ошибки:

1) некорректное оформление первичных учетных документов или их отсутствие может привести: - к превышению сумм удержаний из заработной платы работников; - к необоснованному завышению фонда оплаты труда за счет доплат за совмещение профессий и должностей;

2) неправильное отражение операций по учету оплаты труда в корреспонденции счетов может повлечь:

- искажение сумм начисленной заработной платы, премий, пособий;

- некорректное отражение начислений на счетах учета;

- необоснованные начисления социальных пособий, при отсутствии основания для их назначения;

3) несоблюдение положений учетной политики может повлечь:

- отсутствие графика проведения инвентаризаций;

- нарушение графика документооборота;

- нарушение периодичности проведения инвентаризации расчетов с персоналом по оплате труда[24];

4) несовпадение данных аналитического и синтетического учета приводит к:

- несоответствию сведений из лицевых счетов работников данным расчетных и платежных ведомостей и главной книги;

5) информация, представленная в отчетности по персоналу и фонду оплаты труда, не соответствует данным учетных регистров или раскрыта не полностью:

---

[24] Толпегина К. Р. Аудит операций по учету расчетов с персоналом по оплате труда // Наука и инновационные технологии. – 2022. – № 1(22). – С. 248-252.

- данные статистической отчетности не соответствуют учетным и отчетным данным бухгалтерского учета[25];

6) прочие ошибки, связанные с несоблюдением предписаний нормативно-правовых документов:

- искажение сумм исчисленного среднего заработка;

- нарушение норм управляемости в процессе разработки штатного расписания, что приводит к некорректному назначению должностных окладов и тарифов, и, следовательно, к завышению сумм начисленной заработной платы;

- неправильное использование повышающих коэффициентов к тарифным окладам по видам работ, производств, видов экономической деятельности;

- необоснованное формирование и установление тарифных разрядов;

- не поддержание связи с органами государственной службы по труду и занятости населения, в части сообщения об увольнении работников в связи с ликвидацией юридического лица или сокращением численности (штата) работников либо о наличии свободных рабочих мест (вакансий);

- отказ принимать на работу человека, направленного органами государственной службы занятости населения за счет целевого назначения, выпускника государственного учреждения;

- несоблюдение порядка и сроков выплаты, причитающихся работникам заработной платы, пособий;

- отказ в создании специального рабочего места для работника-инвалида, чья нетрудоспособность наступила в результате увечья или профессионального заболевания на данном производстве, что повлекло расторжение с ним трудового договора;

- несоблюдение правил техники безопасности, или норм охраны труда, предусмотренных законодательством;

---

[25] Слабинская И.А. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда / И.А. Слабинская // Белгородский экономический вестник, 2020. – № 3. – С. 105-110.

- отсутствие результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, либо нарушение порядка проведения данной процедуры; а также не предоставление работодателем необходимых документов по аттестации рабочих мест по условиям труда, или предоставление документов, содержащих ложные сведения[26].

Таким образом, анализ динамики и структуры оплаты труда, изучение факторов, определяющих ее величину и поиск оптимизации ведения расчетов по оплате труда и их анализа имеют большое значение в управлении, как трудовыми ресурсами, так и предприятием в целом.

Различают две формы оплаты труда: повременную и сдельную. На основе этих двух форм разрабатываются различные системы оплаты труда. В современных условиях можно выделить следующие три системы оплаты труда: тарифная система оплаты труда; бестарифная система оплаты труда; смешанная система оплаты труда.

Оплата труда является основным материальным стимулом для работников предприятия, кроме того, она составляет существенную часть затрат на производство продукции, реализацию товаров и оказание услуг. В этой связи уровень оплаты труда, эффективность применяемых форм оплаты, их соответствие существующим условиям внешней и внутренней среды напрямую воздействуют на финансовые результаты предприятия и на объём получаемой прибыли, которая является целью деятельности всех коммерческих предприятий.

---

[26] Ботнарюк И.А. Мотивация и стимулирование как система побуждения персонала к трудовой деятельности // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. - 2020. - №4. - С. 22-27.

Глава 2. Учет и аудит оплаты труда и прочим операциям с персоналом на примере ООО «Агроторг»

2.1. Финансово-экономическая характеристика организации

Объектом исследования в работе выступает организация ООО «Агроторг».

Основной вид деятельности: Смешанное сельское хозяйство (01.5).

В качестве режим налогообложения кооператив применяет Единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН). Организационная структура управления ООО «Агроторг»: Председатель, главный бухгалтер, бухгалтер по начислению заработной платы, кассир.

ООО «Агроторг» имеет линейно-функциональную организационную структуру. Данный вид организационной структуры характеризуется на взаимодействии и взаимосвязи линейных и функциональных связей структуры управления.

Высшим органом управления является Председатель ООО «Агроторг», который осуществляет общее руководство предприятием, контролирует производственный процесс.

Председатель осуществляет сбытовую политику, осуществляет поиск новых покупателей и заказчиков, формирует эффективный комплекс логистических мероприятий с целью обеспечения бесперебойной поставки продукции ООО «Агроторг».

Главный бухгалтер занимается организацией производственного процесса, составляет все необходимые расчеты и сметы, согласовывается проектную документацию, осуществляет работу по надлежащему ведению бухгалтерского учета на предприятии с целью получения полной и достоверной информации о финансово-хозяйственной деятельности для внешних и внутренних пользователей.

ООО «Агроторг» является юридическим лицом, следовательно, имеет самостоятельный баланс, необходимые счета в банках, круглую печать со

своим наименованием, штамп, бланки. Предприятие несет ответственность за результаты своей деятельности и выполнение обязательств в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Для более подробного изучения характеристики экономической деятельности ООО «Агроторг» рассмотрим основные производственно-экономические показатели деятельности организации за 2019-2021 годы (таблица 3).

Таблица 3

Экономические показатели деятельности

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.	В среднем за 2019-2021 гг.	2021 г. к 2019 г., (%)
Валовая продукция, тыс. руб.	1388411996	1489639712	1680298872	291886876	121,02
Денежная выручка от продажи сельскохозяйственной продукции, тыс.руб.	1207918244	1295986115	1461859021	253940777	121,02
Прибыль от продаж, тыс. руб.	65705144	68233826	74103023	8397879	112,78
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	118754839	132404882	144307829	25552990	121,52
Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.	149924131	173281757	166457492	16533361	111,03
Среднегодовое количество работников, чел.	411	411	415	4	100,97

В ООО «Агроторг» за анализируемый период 2019 по 2021 год наблюдается увеличение валовой продукции на 291886876 тыс. руб. За три года данный показатель возрос на 21,02 %. Денежная выручка на предприятии так же увеличилась: на 253940777 тыс. рублей или на 21,02%.

Среднегодовая стоимость основных производственных средств ООО «Агроторг», с каждым годом возрастает. В целом среднегодовая стоимость основных средств увеличилась в 2021 году по сравнению с 2019 годом на 21,52%, в связи с приобретением техники. Среднегодовое количество работников на предприятии в 2021 году увеличилось на 4 человека по сравнению с 2019 годом и составило 415 человек.

На следующем этапе экономического анализа финансово хозяйственной деятельности ООО «Агроторг», проанализируем состав и структуру денежной выручки от продаж в таблице 4.

Таблица 4

Состав и структура денежной выручки от продаж сельскохозяйственной продукции

Вид продукции, работ, услуг	2019 г.	2020 г.	2021 г.	В среднем за 2019-2021 годы	
				тыс.руб.	к итогу, %
Растениеводство всего	498309297	885157153	930988380	432679	186,83
Зерно и семена зерновых и зернобобовых культур	403625256	699211364	744705569	341080	184,5
Растительные корма	54865475	132887002	176900787	122035	322,43
Прочая продукция растениеводства	39818566	53058787	9382024	-30436	23,56
Животноводство всего	709608947	410828962	530870641	284377,7	124,35
Скот и птица в живой массе	508678102	68076324	87618745	367509	172,25
Молоко цельное	125554002	267554024	20482544	79271	163,14
Прочая продукция животноводства	75376843	75198614	422769352	-162402	69,58
Всего по предприятию	1207918244	1295986115	1461859021	253941,7	121,02

Представим динамку денежной выручки от продаж по каждому виду сельскохозяйственной продукции на рисунке 3.

Как показывают данные рисунка 3, выручка от продаж продукции животноводства значительно превышает величину выручки от продаж продукции растениеводства.

При этом по каждому направлению производства отмечается положительная динамика. Объемы продаж продукции животноводства выросли в 2021 году в сравнении с 2019 годом на 24,35%, а выручка от продажи продукции растениеводства – на 86,83%.

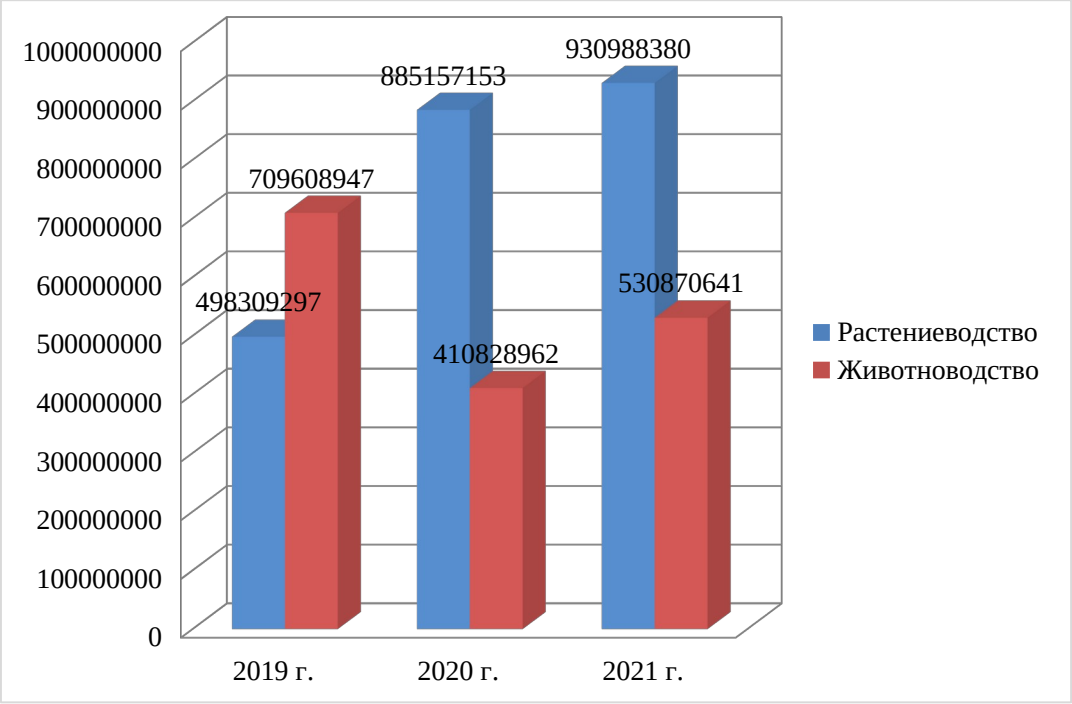


Рисунок 3 - Динамика денежной выручки от продаж по каждому виду сельскохозяйственной продукции ООО «Агроторг»

В ООО «Агроторг» наибольший удельный вес в структуре денежной выручки за период исследования приходится на отрасль животноводства 55%, а именно скота и птицы в живой массе - 42%.

Наглядно изображена структура денежной выручки ООО «Агроторг» на рисунке 4.

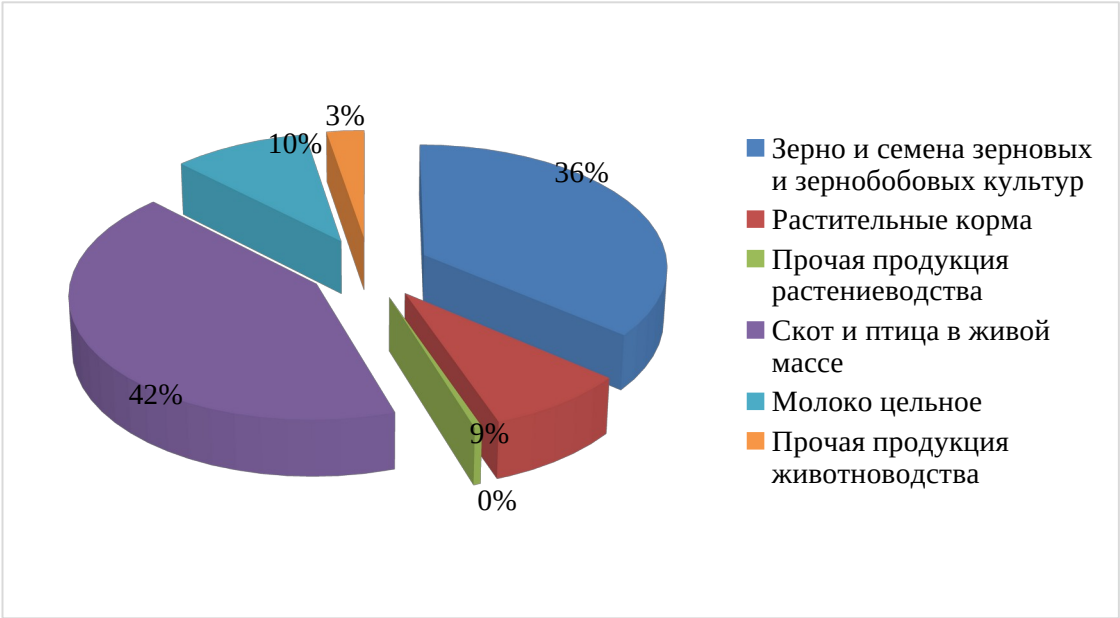


Рисунок 4 – Структура денежной выручки ООО «Агроторг» в среднем за 2019–2021 год, %

Основным показателем, характеризующим специализацию предприятия, является состав и структура денежной выручки. Исходя из данных таблицы 2, коэффициент специализации составляет $K_c = 0{,}71$, следовательно в ООО «Агроторг» углубленный уровень специализации.

Направление производства ООО «Агроторг» — мясное, о чем свидетельствует наибольший удельный вес денежной выручки от реализации мяса — 42%. Растениеводство является вспомогательной отраслью, производящей корма и небольшую часть товарного зерна.

Далее необходимо дать оценку финансовому результату деятельности предприятия. Путем подсчета и балансирования всех прибылей и убытков за отчетный период определяют финансовый результат

Платежеспособность предприятия играет немаловажную роль. Чтобы дать обоснованную оценку платежеспособности предприятия, необходимо проанализировать ликвидность баланса.

В результате проведенного анализа ликвидности баланса мы пришли к выводу, что для покрытия долгосрочных пассивов за весь период исследования не хватает наиболее ликвидных активов, а так же медленно реализуемых активов. Быстрореализуемых активов хватает для покрытия краткосрочных обязательств, так как их предприятие не имеет. Баланс является неликвидным, что указывает на то, что предприятие не является платежеспособным.

Таблица 5

Анализ ликвидности баланса, тыс. руб.

Актив	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Пассив	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Платежный излишек или недостаток			В % к в группе
								2019 г.	2020 г.	2021 г.	2019 г.
Наиболее ликвидные активы	12197891	13489021	17314652	Наиболее срочные обязательства	113341288	129647525	178695130	-101143397	-116158504	-161380478	30,94
Быстро реализуемые активы	46781370	50306465	30742816	Краткосрочные пассивы	43287561	38527705	21461815	3493809	11778760	9281001	11,82
Медленно реализуемые активы	90944870	109486271	118400024	Долгосрочные пассивы	109161540	142485202	149066548	-18216670	-32998931	-30666524	29,80
Трудно реализуемые активы	216389008	246105434	252022329	Постоянные пассивы	100522750	108726759	69256326	115866258	137378675	182766003	27,44
БАЛАНС	366313139	419387191	418479821	БАЛАНС	366313139	419387191	418479821	x	x	x	x

Одной из основных характеристик финансового состояния предприятия является его платежеспособность. Платежеспособность − это способность предприятия своевременно и в полном объеме погашать свои краткосрочные финансовые обязательства (Таблица 6).

Таблица 6

Коэффициенты платёжеспособности

Показатели	**Оптимальное значение**	**2019 год**	**2020 год**	**2021 год**	**Изменения за период**
Коэффициент абсолютной ликвидности	≥ 0,2	0,075	0,078	0,085	0,01
Коэффициент критической ликвидности	≥ 0,8	0,03	0,003	0,003	-0,027
Коэффициент текущей ликвидности	≥ 2	0,918	1,002	0,818	-0,1
Общий показатель платежеспособности	≥ 1	0,375	0,373	0,291	-0,084
Коэффициент маневренности	≥ 0,5	0,68	0,57	0,58	-0,1

Следовательно, предприятие является неплатежеспособным. Коэффициент абсолютной ликвидности ниже оптимального, то есть в ближайшее время предприятие может погасить за счет имеющихся у него денежных средств только 0,085 руб. на каждый руб. краткосрочной задолженности. Это можно объяснить отсутствием достаточного количества денежных средств у предприятия.

Таким образом, коэффициент абсолютной ликвидности за анализируемый период снижается. Коэффициент текущей ликвидности так же ниже оптимального значения и в 2021 году составляет 0,818, что меньше, чем в 2019 году. То есть предприятие не может погасить текущие обязательства за счет поступлений от дебиторов.

Коэффициент платежеспособности ниже оптимального, это говорит о том, что предприятие не может погасить текущие обязательства даже при своевременных расчетах с дебиторами, продажей готовой продукции. В 2021

году коэффициент снизился по сравнению с 2019 годом и составляет 0,084, то есть на 1 руб. краткосрочных обязательств предприятие имеет 0,084 руб. оборотных активов при норме 1 руб.

Таким образом, положительная динамика показателей рентабельности и иных экономических показателей говорят об эффективности деятельности ООО «Агроторг». В целом финансовое состояние исследуемого предприятия является устойчивым, однако в процессе анализа была выявлена слабость отдельных показателей.

Таким образом, ООО «Агроторг» является крупным предприятием, показатели, характеризующие его размер, имеют некоторую тенденцию к увеличению. Анализ финансовой устойчивости ООО «Агроторг» показал, что положение предприятия очень финансово неустойчиво: у предприятия не хватает собственных средств для покрытия своих запасов, имеется недостаток общей величины источников формирования запасов.

Таким образом, платежеспособность и финансовая устойчивость ООО «Агроторг» находятся на кризисном уровне. Уровень доходности кооператива является удовлетворительным, хотя отдельные показатели предприятия находятся ниже рекомендуемых значений.

2.2. Организация синтетического и аналитического учета по оплате труда и прочим операциям с персоналом

Организацию бухгалтерского учета труда и его оплаты, а так же контроль над правильностью его ведения в ООО «Агроторг» осуществляет главный бухгалтер.

Главный бухгалтер ООО «Агроторг» действует на основании следующих нормативно-правовых актов:

- Федерального закона «О бухгалтерском учете»;
- ПБУ (ФСБУ) 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации»;

- Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации.

Осуществление учета осуществляется сотрудниками бухгалтерии, подконтрольной главному бухгалтеру и непосредственно руководителем ООО «Агроторг».

В качестве рабочего плана счетов бухгалтерского учета используется типовой План счетов, утвержденный приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н, с добавлением дополнительных субсчетов.

Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций в организации ведется в рублях и копейках. Хозяйственные операции оформляются первичными документами, составленными в момент совершения операций по форме с указанием обязательных реквизитов согласно ст. 9 п. 2 ФЗ «О бухгалтерском учете».

Бухгалтерский учет на предприятии не автоматизирован. Применяются компьютеры для разработки и печати бланков учетной документации, при этом программа бухгалтерского учета не используется, все регистры ведутся вручную посредством бухгалтерских записей.

Бухгалтерская отчетность состоит из:

- бухгалтерский баланс;
- отчет о финансовых результатах;
- отчет об изменениях капитала;
- отчет о движении денежных средств;
- пояснения.

Бухгалтерия является самостоятельным структурным подразделением предприятия и подчиняется главному бухгалтеру предприятия ООО «Агроторг». Главный бухгалтер назначается на должность и освобождается от должности приказом руководителя предприятия ООО «Агроторг». Бухгалтерия в своей деятельности строго руководствуется Федеральным законом «О бухгалтерском учете», «Положением о ведении бухгалтерского учета и отчетности в РФ» и иными действующими нормативно-правовыми актами.

Структура бухгалтерии ООО «Агроторг» представлена на рисунке 5.

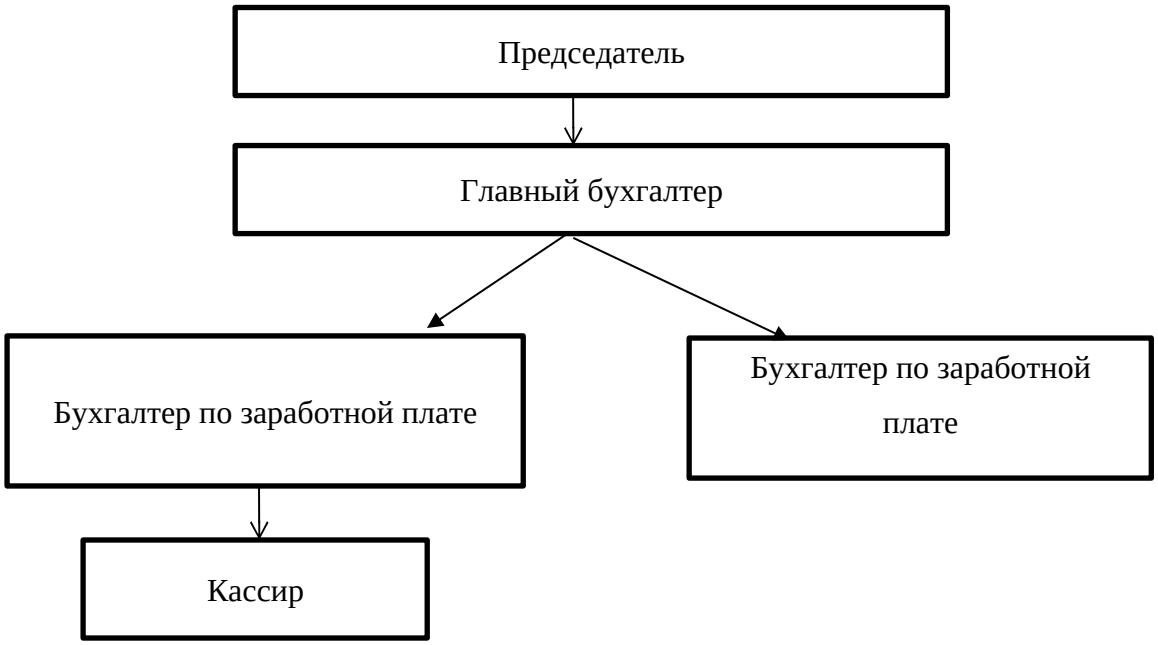


Рисунок 5 – Структура бухгалтерии ООО «Агроторг»

Бухгалтерия ООО «Агроторг» представлена четырьмя специалистами: главным бухгалтером и двумя бухгалтерами по заработной плате, а также один кассир. В качестве средств автоматизации и связи в бухгалтерии кооператива имеется один ноутбук, принтер и телефон.

В ООО «Агроторг» разработана и утверждена приказом руководителя учетная политика предприятия.

В учетной политике предприятия утверждены:

- Рабочий план счетов бухгалтерского учета;

- Формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций;

- План и порядок проведения инвентаризации;

- Правила и график документооборота;

- Порядок контроля за хозяйственными операциями.

Согласно учетной политике на предприятии применяется журнально-ордерная форма ведения бухгалтерского учета.

Все совершенные на предприятии хозяйственные операции оформляются первичными документами на основании которых, составляются сводные и накопительные документы. Затем данные заносятся в соответствующие журналы-ордера и ведомости в ним, далее заполняется главная книга.

Главный бухгалтер составляет и предоставляет в налоговые органы и управление сельского хозяйства квартальную и годовую бухгалтерскую отчетность.

Все сотрудники бухгалтерии готовят справки по результатам анализа в письменной форме, сдают главному бухгалтеру в виде отчетности по каждому участку.

Главный бухгалтер обобщается собранные сведения и готовит сводную справку как форму отчетности перед руководством ООО «АГРОТОРГ». Результаты проведенного анализа деятельности подлежат оформлению в виде приказа, который содержит констатирующую и постановляющую части. В констатирующей части отражаются выводы по результатам анализа. Постановляющая часть содержит перечень мероприятий и рекомендаций по ликвидации выявленных недостатков в деятельности кооператива, а так же использованию имеющихся резервов.

По каждому мероприятию должно быть назначено ответственное лицо, а так же сроки его реализации. Ответственное лицо по истечению сроков должно отчитаться главному бухгалтеру по результатам реализации мероприятия.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что процесс бухгалтерского учета в повседневной деятельности организации должен быть выстроен таким образом, чтобы в результате этой деятельности организация достигала поставленные перед нею цели, ради которых они создавались. В ООО «Агроторг» организация бухгалтерского учета в целом удовлетворяет поставленным целям и задачам предприятия.

Трудовые отношения работников кооператива регулируются трудовым законодательством, в соответствии с которым основанием их возникновения является трудовой договор.

Учет расчетов с персоналом на оплату труда и прочим операциям на исследуемом предприятии ООО «Агроторг» осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, Трудовым кодексом и Положением по заработной плате ООО «Агроторг».

Заработная плата сотрудникам предприятия устанавливается трудовым договором согласно действующей системе оплаты труда. Размер заработной платы в организации имеет зависимость от уровня сложности труда, то есть зависит от разряда сотрудника.

Основанием для учета, начисления и выплаты заработной платы являются унифицированные формы первичных учетных документов.

Бухгалтерский учет на предприятии не автоматизирован .Поступление и обработка отчетов от специалистов проводится ежедневно.

Бухгалтер по заработной плате ООО «Агроторг» в течение отчетного периода принимает различную документацию, на основании которой производится расчет заработной платы по каждому сотруднику. Для каждого сотрудника при зачислении его в штат ООО «Агроторг» открывается лицевой счет для последующего перечисления выплат по заработной плате и иным операциям, в случае необходимости.

ООО «Агроторг» в качестве основной формы оплаты труда использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях:

- простая повременная форма оплаты труда;

- повременно-премиальная форма оплаты труда.

Простая повременная форма оплаты труда используется для расчета заработной платы следующих категорий сотрудников ООО «Агроторг»:

- главный бухгалтер;

- бухгалтер по заработной плате;

- кассир;

- водитель автомобиля;

Повременно-премиальная форма оплаты труда используется для расчета заработной платы следующих категорий сотрудников ООО «Агроторг»:

- руководитель;

Установлена пятидневная рабочая неделя с 8:00 до 17:00, для учета отработанного времени ведется табель учета рабочего времени. Бланк табельного учета времени заполняется специалистом по начислению заработной платы.

Заработная плата выплачивается наличными через кассу предприятия. Для начисления заработной платы работникам составляется расточено-платежная ведомость. Дни выдачи заработной платы осуществляют 25 числа по календарному дню и аванс 10 числа.

В соответствии с действующим законодательством сотрудники ООО «Агроторг» получают право на очередной отпуск по истечению 6 месяцев непрерывной работы. Основанием для начисления отпускных выплат является приказ об отпуске сотрудника. Сумма отпускных выплат рассчитывается как произведение среднедневного заработка и количества календарных дней отпуска.

Также в ООО «Агроторг» производятся все социальные выплаты в соответствии с действующим законодательством:

- пособие по временной нетрудоспособности;

- пособие по беременности и родам;

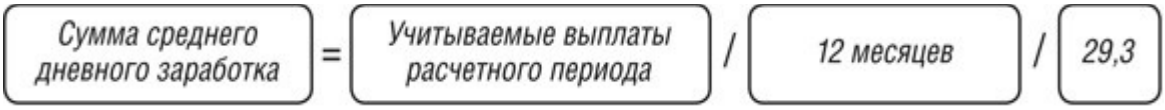
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Расчет указанных пособий осуществляется как частное среднего заработка сотрудника за два календарных года и количества календарных дней в отчетном периоде.

Рассмотрим порядок расчета отпускных.

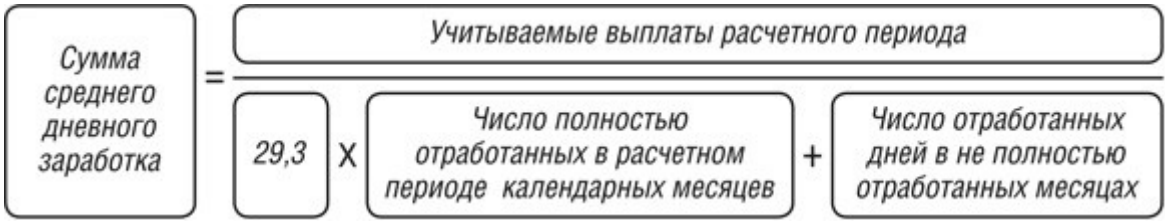
Исходя из того насколько сотрудником отработан расчетный период, применяются различные формулы расчета среднего заработка.

При условии отработки полностью всего периода, применяется следующая формула:



Число 29.3 - среднемесячное число календарных дней в году.

При условии что сотрудник отработал не весь расчетный период, применяется такая формула:



В свою очередь последний показатель – число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах – определяется с учетом пропорции отдельно для каждого такого месяца.



Формула, учитывающая не полностью отработанные месяцы, используется в том случае, если в расчетном периоде работника были исключаемые периоды: отпуска, командировки, периоды временной нетрудоспособности и т.д. (п. 5 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Определив сумму среднего дневного заработка работника, можно рассчитать и сумму отпускных:



Если сотрудник работает в организации менее 12 месяцев, то расчетным периодом для него является период с даты приема его на работу по последний календарный день месяца, предшествующего месяцу начала отпуска

Крайний срок, когда работодатель должен выплатить работнику отпускные, – это не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Представим расчет отпускных для работника ООО «Агроторг» Аристова В.Н.

Заработная плата за 11 месяцев работы составляет 123508 рублей.

Соответственно, среднемесячная заработная плата составит:

123508/11 = 11228 рублей

Среднедневная заработная плата:

11228/29,2 = 384,52 рубля

Длительность отпуска составляет 28 дней.

Размер отпускных: 384,52*28=10767 рублей.

Расчет по листу нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работнику на основании представленного им больничного листка. При этом больничный должен быть правильно оформлен, иначе ФСС откажет работодателю в возмещении расходов, связанных с оплатой больничных. Расчет больничного по временной нетрудоспособности: чтобы определить размер этого пособия, для начала нужно рассчитать сумму среднего дневного заработка работника, представившего больничный.

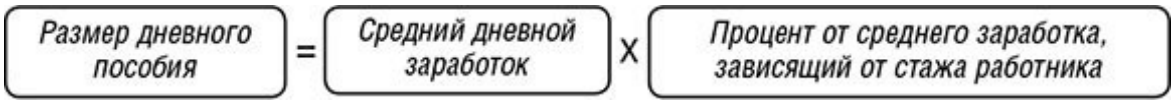
$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Сумма заработка работника за расчетный период}}{730}$$

Под суммой заработка за расчетный период понимаются выплаты работнику, с которых были начислены страховые взносы на заработную плату за два календарных года, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности. То есть в расчетный период для выплаты пособия по больничным листам 2020 года включаются выплаты, произведенные работнику в 2018-2019 гг. При этом важно помнить о максимальном размере суммы заработка, необходимого для расчета пособия:

- 815 000 руб. (лимит базы по взносам-2018);

- 865 000 руб. (лимит базы по взносам-2019).

Определив размер среднего дневного заработка, нужно рассчитать размер дневного пособия, которое зависит от стажа работника:



Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности:



Приведем расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности для сотрудника ООО «Агроторг» Жумабаевой Е.С.

Сотрудник болел с 10.01.2022 по 20.01.2022 г., что подтверждает его листок нетрудоспособности. Срок нетрудоспособности составил 11 дней, из которых 3 дня оплачивается за счет работодателя.

Сумма заработной платы за 2020 год составляет 146912 рублей, за 2021 год - 185607 рублей.

Определим среднедневную заработную плату за 2 года:

332519 рублей / 730 = 455,50 рублей

13890 / 31 = 448,06 рублей

3 дня болезни оплачиваются за счет средств ООО «Агроторг»:

3*448,06 = 1366,50 рублей

За счет средств ФСС:

8 * 448,06 = 3644 рублей

Итого сумма пособия составит 5010,50 рублей.

Стоит отметить, что с 2017 года активно применяются электронные больничные листы. Начисление пособий по электронному больничному листу с 01.01 2022 происходит в проактивном (т. е. беззаявительном) режиме.

Это новый термин во взаимодействии ФСС и работодателя, и означает он, что инициатором начисления и выплаты денег за дни нетрудоспособности выступает ФСС.

В качестве налоговых льгот по НДФЛ, применяемых на предприятии, выступают налоговые вычеты, перечисленные в п. 1.3. данной работы.

Представим расчет удержания налога на доходы на примере удержания из заработной платы главного инженера и водителя, имеющих несовершеннолетних детей.

Главному инженеру и водителю предоставлен стандартный налоговый вычет на содержание детей в размере 1400 руб.

Рассмотрим расчет суммы НДФЛ для главного бухгалтера (см. таблицу 7).

Таблица 7

Расчет суммы НДФЛ главному бухгалтеру за декабрь 2021 г., руб.

Показатель	Расчет	Сумма
Доход (начислено за отработанное время)	-	44700
Стандартный вычет	пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ	1400
Налоговая база	= 44700-1400	43300
Ставка налога, %	-	13%
Сумма НДФЛ	= 43300*13/100	5629

Таблица 8

Расчет суммы НДФЛ водителю за декабрь 2021 г., руб.

Показатель	Расчет	Сумма
Доход (начислено за отработанное время)	-	17500
Стандартный вычет	пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ	1400
Налоговая база	= 17500-1400	16100
Ставка налога, %	13%	-
Сумма НДФЛ	= 16100*13/100	2093

Синтетический учет расчетов с персоналом по заработной плате и иным выплатам осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»:

- кредит счета отражает начисления по оплате труда;

- дебет счета отражает удержания и невыплаченные в срок суммы по оплате труда.

Кредитовое сальдо по счету 70 отражает сумму задолженности перед сотрудниками по оплате труда и иным выплатам.

В таблице 9 представлен синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Агроторг».

Таблица 9

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Агроторг»

№	Содержание операции	Дебет	Кредит
1.	Начислена заработная плата	26	70
2.	Удержания из заработной платы	70	68
3.	Начислены страховые взносы в государственные внебюджетные фонды	26	69
4.	Выдача заработной платы	70	50, 51

Работодатель обязан осуществлять своевременные выплаты налога на доходы физических лиц в государственный бюджет по действующей ставке 13%. В отношении исчисления данного налога, который также должен осуществляться работодателем, налоговая база может быть снижена на сумму предусмотренных законодательством налоговых вычетов.

Рассмотрим возможные варианты удержания с заработной платы сотрудников ООО «Агроторг»:

- удержания по исполнительным листам;

- долг за работником;

- задолженность по подотчетным суммам;

- за ущерб, нанесенный организации;

- за порчу, недостачу либо утерю материальных ценностей;

- за брак и иные удержания.

Рассмотрим пример удержания при расчете заработной платы сотрудникам ООО «Агроторг».

- сотрудник Козлов В. В. с заработной платой в размере 14237 рублей не имеет права на получение налоговых вычетов при расчете НДФЛ.

Таким образом, размер НДФЛ сотрудника Козлова В.В. составит:

14237 * 13/ 100 = 1850,81

Размер заработной платы под расчет = 14237 – 1850,81 = 12386,19 рублей.

- сотрудник Ерин В.А. трудоустроен на 0.5 ставки с заработной платой в размере 6945 рублей.

При исчислении НДФЛ сотрудник имеет право на налоговый вычет в размере 2800 (на 2 несовершеннолетних детей):

(6945 – 2800)*13/100 = 538,85

Заработная плата за вычетом НФЛ составит: 6406,15 рублей

Сотруднику назначено удержание в виде алиментов, размер которых составит:

6406,15 * 33,33 = 2193 рубля.

Синтетический учет удержаний с заработной платы сотрудников представлен в таблице 10.

Таблица 10

Синтетический учет удержаний с заработной платы сотрудников

№	Содержание операции	Дебет	Кредит
1.	Удержана сумма налога на доходы физических лиц	70	68
2.	Удержана сумма по исполнительным листам	70	76
3.	Удержана подотчетная сумма невозвращенная в срок	70	94
4.	Удержана сумма материального ущерба	70	32

После расчета и начисления заработной платы работодателем исчисляется база для начисления страховых взносов для их последующего перечисления в государственные внебюджетные фонды.

Тарифы начисления страховых взносов представлены в таблице 11.

Таблица 11

Тарифы начисления страховых взносов

Государственный внебюджетный фонд	Ставка
Пенсионный фонд РФ	22%
Фонд Социального Страхования РФ	2,9%
Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования РФ	5,1%
Страховые тарифы на обязательное социальное страхова-	0,2%

ние от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	

ООО «Агроторг» осуществляют расчет, начисление и выплаты во внебюджетные фонды по утвержденным действующим законодательством ставкам страховых взносов.

Аналитический учет в ООО «Агроторг» ведется по каждому работнику. Аналитический учет заработной платы с точки зрения ее состава может раскрываться в аналитике, открываемой к счетам учета затрат, по дебету которых заработная плата начисляется.

Рассмотрим примеры расчета и начисления оплаты труда работникам растениеводства и животноводства.

Начисление заработной платы трактористу.

1.1.Боронование.

Расценка за 1 га-12 руб.

99га* 12руб. =1188 руб.

Расчет за выходные дни:

30га*12руб.=360 руб.

1.2. Культивация

347 га*14 руб=4858 руб.

1.4. Внесение средства защиты растении

696 га *8 руб. =5568 руб.

1.5.3а работу подсобного рабочего 20% от оплаты тракториста

5568*20%=1113 руб.

Итого: 1188+360+4858+5568+1113 = 13087

Премия за классность 20%- 2616,8 руб.

С учетом премии: 13087+2616,8 = 15703,8 руб.

На данную сумму будет совершена запись:

Д 20/1 «Растениеводство» - К 70 – сумма 15703,8 руб – Начислена заработная плата трактористу.

Далее рассмотрим расчет заработной платы для работника животноводства.

Начисление заработной платы доярке.

Оплата доярок производится за литр надоенного молока, а также за уход за 1 голову, за выпойку телят до 20 дней.

1. Надой молока в зимне-стойловый период

3877 литр *0,78коп =3024 руб

40гол*40руб:31дн*12дн

40рубголову =619 руб

2. Уборка проходов

10рубдень *10руб=100 руб

3. Выпойка телят до 20 дней

150руб гол.*3гол =450 руб

4. Надой молока летний лагерь

8534литр*0,80коп =6827 руб

Премия за подготовку летнего лагеря -500 руб

Итого: 3024+619+100+450+6827+500=11520 руб.

На данную сумму будет совершена запись:

Д 20/2 «Животноводство» - К 70 – сумма 11520 руб – Начислена заработная плата доярке.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам является достаточно сложным участком бухгалтерии организации. Учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам ООО «Агроторг» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами организации.

В качестве основной формы оплаты труда ООО «Агроторг» использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях: простая повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная форма оплаты труда.

2.3. Аудиторская проверка расчетов по оплате труда

В ходе проведения аудиторской проверки в ООО «Агроторг» выявляют:

- общую эффективность системы оплаты труда;

- исполнение законодательных требований по расчету и выплате заработной платы;

- наличие и заполнение первичных документов по заработной плате;

- правильность отражения в регистрах бухгалтерского учета бухгалтерских операций по заработной плате;

- достоверность произведенных начислений и удержаний;

- правильное составление бухгалтерской и кадровой отчетности, порядок выплаты заработной платы;

- данные синтетического и аналитического учета по заработной плате;

- начисление и удержание налогов, соблюдение налогового законодательства;

- проверяется соблюдение законодательства по расчетам во внебюджетные фонды.

Проверяемый период составил: с 01.01.2021 по 31.12.2021 год.

Аудит оплаты труда включает три этапа:

1. Подготовка и планирование предстоящей аудиторской проверки.

2. Выполнение аудиторской проверки и заполнение необходимой документации.

3. Вынесение аудиторского заключения.

Проведение аудита по оплате труда в ООО «Агроторг» имеет комплексный характер. В ходе проверки аудитор должен подробно проанализировать первичные документы, проследить за полной взаимоувязкой документов, показателей и цифровых значений. Особенности методики проведения аудита расчетов по заработной плате требует

обработки и анализа большого количества нормативных документов по учету заработной платы.

Чтобы подтвердить достоверность бухгалтерской отчетности в части расчетов по оплате труда в ООО «Агроторг» целесообразно проводить аудиторскую проверку именно этого раздела учета.

Для оценки степени достоверности учетной информации и расчета уровня риска необнаружения было проведено тестирование системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля ООО «Агроторг» посредством опроса директора предприятия, главного бухгалтера и бухгалтера расчетного стола.

В результате тестирования системы бухгалтерского учета было получено 3отрицательных ответа из 8 представленных, что позволяет сделать вывод о величине внутрихозяйственного риска в размере:

37,5% (3 / 8 * 100).

Тестирование системы внутреннего контроля дало 4 отрицательных ответа из 8 представленных, что позволяет сделать вывод о величине риска средств контроля в размере:

50% (4 / 8 * 100).

Аудиторский риск рассчитывается по формуле:

$$АР – ВХР*РСК*РН \quad (2)$$

где, АР - аудиторский риск;

ВХР - внутрихозяйственный риск;

РСК - риск средств контроля;

РН - риск необнаружения.

Отсюда:

$$РН = АР / ВХР*РСК \quad (3)$$

Итак, большинством аудиторов признается, что приемлемый аудиторский риск не должен превышать 5%. Отсюда, риск необнаружения при проверке расчетов по оплате труда в ООО «Агроторг» составляет:

$$РН = 0,05/0,375*0,50 = 0,27$$

Отсюда следует, что в 27 из 100 проверяемых документов могут быть ошибки, не выявленные аудитором в процессе проверки. Однако, это не повлияет на достоверность и объективность сформированного по итогам проверки аудиторского заключения.

При проведении проверки достоверность отчетности устанавливается аудитором не с абсолютной точностью, а с учетом всех существенных аспектов, что предопределяет расчет уровня существенности по установленной методике (см. таблицу 12).

Таблица 12

Определение единого уровня существенности по бухгалтерской отчетности ООО «Агроторг» за 2021 год

Наименование базового показателя	**Значение базового показателя бухгалтерской отчетности проверяемого экономического субъекта, тыс. руб.**	**Доля (%)**	**Значение, применяемое для нахождения уровня существенности, тыс. руб.**
Чистая прибыль	13170266	5	658513,3
Валовой объем реализации без НДС	1680298872	2	33605977,44
Валюта баланса	418479821	2	8369596,42
Собственный капитал	69256326	10	6925632,6
Общие затраты	1245248995	2	24904979,9

Алгоритм расчетов:

1. Расчет среднего арифметического показателей:

(658513,3+33605977,44+8369596,42+6925632,6+ 24904979,9) / 5 = 14892939,93 тыс. руб.

2. Процентное отличие наименьшего значения от среднего:

(14892939,93 – 658513,3) / 14892939,93 * 100% = 95,58%

3. Процентное отличие наибольшего значения от среднего:

(33605977,44 – 14892939,93) / 14892939,93 * 100% = 125,65%.

В связи с тем, что наибольшее и наименьшее значения показателей отличается от среднего более чем на 50%, они не используются в дальнейших расчетах уровня существенности.

4. Расчет общего уровня существенности:

(8369596,42+6925632,6+ 24904979,9) / 3 = 13400069,64 тыс. руб.

Допускается округление полученной величины общего уровня существенности при условии расхождения значений не более чем в 20%: Полученную величину общего уровня существенности в размере 13400069,64 тыс. руб. округлим до 13410000 тыс. руб. и выполним проверку допустимости округления:

(13410000 – 13400069,64) / 13400069,64 * 100% = 0,07%

Таким образом, процент расхождения не превышает максимальной величины, что позволяет использовать значение 13410000 тыс. руб. как общий уровень существенности при проведении аудиторской проверки.

Для определения уровня существенности в части расчетов с персоналом по заработной плате найдем значения 5 и 10% от дебетового оборота по счету 70 за 2021 год:

38849 тыс. руб. * 0,05 = 1942 тыс. руб.

38849 тыс. руб. * 0,1 = 3885 тыс. руб.

Таким образом, все ошибки менее 1942 тыс. руб. являются несущественными, более 3885 тыс. руб. - существенными. Ошибки, величина которых находится в интервале указанных значений, будут признаны существенными по нашему суждению после применения дополнительных аудиторских процедур.

Аудит достоверности организации учета расчетных взаимоотношений с сотрудниками ООО «Агроторг» по заработной плате осуществлялся в соответствии с общим планом и программой аудита.

На первом этапе проверки изучались первичные учетные документы, в которых фиксируется движение персонала, а также начисление и выплата заработной платы. Проверка показала наличие первичных документов с незаполненными обязательными реквизитами, отсутствием подписей лиц, ответственных за составление документа, отметок об ознакомлении работником с содержанием приказов. Выявленные нарушение по результатам проверки были зафиксированы рабочим документом аудитора (таблица 13).

Таблица 13

РДА -1: Результаты проверки оформления первичной учетной документации по учету труда и его оплаты в ООО «Агроторг»

Проверяемые документы	**Выявленные нарушения**	**Количество документов с нарушениями**
Приказы о приеме на работу	1. Отсутствие подписи руководителей структурных подразделений	5
Приказы о переводе на другую работу	1. Отсутствие отметок об ознакомлении работников с содержанием приказа	2
Приказы об увольнении	1. Отсутствие расшифровок подписей лиц, ответственных за составление документов	4
Табеля учета рабочего времени	1. Отсутствие порядковых номеров документов 2. Наличие несанкционированных исправлений 3. Отсутствие на титульных листах расшифровки условных обозначений 4. Отсутствие информации об опозданиях работников	4
Расчетные ведомости	1. Отсутствие подписей лиц, ответственных за составление документа	3
Платежные ведомости	1. Отсутствие расшифровок подписей директора и главбуха	2
Журнал регистрации платежных ведомостей	1. Отсутствие документа	-
Книга учета депонированной заработной платы	1. Отсутствие документа	-
Вывод: не полное соответствие первичного учета расчетных взаимоотношений с сотрудниками по заработной плате требованиям законодательства		

При проверке тарифных ставок (окладов) в ООО «Агроторг» было выявлено отсутствие Штатного расписания, заработную плату начисляют

исходя из тарифных ставок, утвержденных приказом руководителя. Это позволяет сделать вывод о недостаточном внутреннем контроля отношений с сотрудниками по заработной плате. Результаты проверки были оформлены в рабочем документе аудитора (таблица 14).

Таблица 14

РДА -3: Результаты выборочной проверки правильности начисления сумм оплаты труда в ООО «Агроторг»

Проверяемый сотрудник: Захаров А.Ю.		
Должность: кладовщик		
Период проверки: март 2021 года		
Проверяемый документ	**По данным организации**	**По данным аудитора**
Личная карточка	№21 от 13.07.2018 г.	В наличии, №21 от 13. 07. 2018 г. Нарушения отсутствуют
Штатное расписание	№174 от 15.07.2018 г	В наличии, №174 от 15.07.2018 г Выявленные нарушения: 1. Отсутствие данных об образовании 2. Отсутствие данных о фактическом месте проживания
Табель учета рабочего времени	Отсутствует	Отсутствует Выявленные нарушения: 1. Оклад установлен приказом о приеме на работу №21 от 13. 07. 2018 г. 2. Нарушения требований ст. 57 ТК РФ
Лицевой счет	№17 от 31.03.2021 г	В наличии, №17 от 31.03.2021 г Нарушения не обнаружены
Расчетная ведомость	Отсутствует	Отсутствует Выявленные нарушения: 1. Отсутствие документа может привести к ошибкам в учете отработанного времени, исчислении размера оплаты труда и удержаний
Вывод: отсутствие штатного расписания и лицевого счета свидетельствуют о низком уровне внутреннего контроля в части учета отработанного времени, исчисления размера оплаты труда и удержаний из нее		

Далее проверялся порядок выплаты начисленной оплаты труда сотрудникам. В результате было обнаружено, что в документообороте предприятия отсутствуют Журнал регистрации платежных ведомостей и

регистр по учету депонированной заработной платы, что было отражено аудитором в составленном по результатам проверки рабочем документе (таблица 15).

Таблица 15

РДА -7: Результаты проверки порядка выплаты заработной платы работникам ООО «Агроторг»

Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Расчетная ведомость	№29 от 31.03.2021 г	В наличии, №29 от 31.03.2021 г Нарушения не выявлены
Журнал регистрации платежных ведомостей	Документ не оформлен	Документ отсутствует в документообороте Выявленные нарушения: Отсутствие документа нарушает требования к документальному оформлению выплаты начисленной оплаты труда
Сумма к выплате по расчетной ведомости	62457 руб. 71 коп.	62457 руб. 71 коп. Нарушения не обнаружены
Выдано по платежной ведомости	41741 руб. 11 коп.	41741 руб. 11 коп. Нарушения не обнаружены
Задепонировано	20716 руб. 60 коп.	20716 руб. 60 коп. Нарушения не обнаружены
Книга учета депонированной заработной платы	Документ не оформлен	Документ отсутствует в документообороте Выявленные нарушения: Нарушение учета депонированных сумм
Вывод: низкий уровень контроля за выплатой начисленной заработной платы и учетом депонированных сумм		

Итак, результаты аудиторской проверки позволяют подтвердить достоверность данных бухгалтерского учета и показателей бухгалтерской отчетности в части расчетов по оплате труда в ООО «Агроторг» за 2021 год с при условии исправления обнаруженных нарушений.

Таким образом, объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «Агроторг». ООО «Агроторг» является крупным предприятием, показатели, характеризующие его размер, имеют некоторую тенденцию к увеличению. Анализ финансовой устойчивости ООО «Агроторг»

показал, что положение предприятия очень финансово неустойчиво: у предприятия не хватает собственных средств для покрытия своих запасов, имеется недостаток общей величины источников формирования запасов.

Платежеспособность и финансовая устойчивость ООО «Агроторг» находятся на кризисном уровне. Уровень доходности кооператива является удовлетворительным, хотя отдельные показатели предприятия находятся ниже рекомендуемых значений

При изучении бухгалтерского учета выявлено, что предприятие ведется в соответствии с определенными правилами и требованиями. Организация ведение бухгалтерского учета и хранение учетных документов осуществляется главным бухгалтером или иное должностное лицо организации. Бухгалтерский учет не автоматизирован.

Оперативный учет численности работников и отработанного времени ведется на основании первичных документов. Учетом личного состава персонала занимается бухгалтер.

Ежегодные отпуска и больничные дни работникам предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При расчете средней заработной платы и больничных дней учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

Синтетический учет расчетов с персоналом осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате». Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства.

В целом учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам является достаточно сложным участком бухгалтерии организации. Учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам ООО «Агроторг» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными

актами организации. В качестве основной формы оплаты труда ООО «Агроторг» использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях: простая повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная форма оплаты труда.

Глава 3. Основные направления совершенствования учета и аудита оплаты труда и прочих операций с персоналом

3.1. Рекомендации по улучшению организации и документальному оформлению оплаты труда и иным операциям с персоналом

Производительность труда является одним из важнейших показателей экономического состояния предприятия, которая выражается эффективностью использования затрат труда. Увеличение объёма продукции может произойти как вследствие повышения производительности труда. Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск резервов производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий. Основным источником роста продуктивности животных является повышение эффективности использования кормов.

Изменения в законодательстве требуют постоянного контроля документов на правильное оформление. Выбранная в ходе проведения исследования методика основывается на унифицированной схеме проведения проверки.

При разработке методики использовалась систематизация нормативно-правовой базы, устанавливающая порядок проведения проверки, рекомендованы пять источников информации при аудите оплаты труда:

- основополагающие законодательные документы, на которые опираются в ходе проведения проверки по оплате туда
- первичные документы, применяемые в организации
- анализ регистров синтетического и аналитического учета
- формы бухгалтерской отчетности - другие сопутствующие проверке документы.

Проведенный выше анализ оплаты труда персонала ООО «Агроторг» позволил выявить основные недостатки существующей системы. Это, прежде

всего неэффективность системы премирования, выявленная на основании проведенного анализа.

В рамках данной работы предлагается разработка программы тренинга по оптимизации персонала с учетом специфики ООО «Агроторг», которая будет включать следующие мероприятия:

- Увеличение размера материального стимулирования сотрудников ООО «Агроторг»;

- Модернизация системы нематериального стимулирования;

- Разработка блок-схемы планирования карьеры персонала ООО «Агроторг».

Рассмотрим каждую составляющую программы более подробно.

Первое мероприятий направлено на совершенствование системы материального стимулирования для сотрудников ООО «Агроторг», а именно увеличение его объемов.

По результатам вышепредставленного анализа, рост численности персонала сопровождается снижением объемов фонда оплаты труда. Исходя из этого во внимании руководителя должно находиться сохранение уровня заработной платы на должном уровне, а не экономии и совершения выплат новым работникам за счет имеющегося фонда оплаты труда.

Данное мероприятие предлагается реализовать в два этапа. Первый это – установление фонда оплаты труда в соответсвии с плановой величиной, то есть в соответствии с движением сотрудников ООО «Агроторг». Данный этап может быть вполне реализован, так как кооператив работает прибыльно и имеет в своем распоряжении финансовые ресурсы для оплаты труда в соответствии с запланированным объемом. Этот вывод подтверждают результаты финансового анализа, представленные выше.

Анализ динамики фонда оплаты труда позволил прийти к выводу, что причиной снижение фактического размера оплаты труда стала экономия средств, то есть решение, принятое руководством.

Второе мероприятие состоит в модернизации механизма нематериального стимулирования.

Анализ фонда оплаты труда показал, что в качестве мер материального стимулирования в ООО «Агроторг» применяются различные надбавки за стаж и классность специалиста. При этом опросы среди сотрудников показали, что в организации полностью отсутствует система нематериального стимулирования.

В качестве возможных вариантов модернизации системы нематериального стимулирования можно рассмотреть следующие:

- организация информационного стенда с представлением лучших сотрудников по итогам месяца;

- организация праздников, мероприятий для всех сотрудников ООО «Агроторг»;

- разработка стратегии карьерного продвижения;

- мотивация свободным временем.

В силу специфики деятельности ООО «Агроторг» наибольший интерес представляет мотивация свободным временем, которая состоит в предоставлении дополнительного выходного дня для отличившихся сотрудников, с высокой производительностью труда по итогам месяца.

При этом, затраты на реализацию данного вида нематерильного стимулирования буду выражены во временных затратах, то есть сокращении рабочего времени у тех сотрудников, кому будут предоставлены выходные дни.

Проведённые расчёты показали существенный для рассматриваемого предприятия объём средств, направляемых на оплату труда, и выявили неэффективность их использования. Рост затрат на оплату труда подтверждает целесообразность совершенствования системы анализа и планирования затрат на оплату труда.

Учёт по категориям персонала не позволяет оценивать все направления деятельности ООО «Агроторг».

Высокая динамика численности персонала ведёт к колебаниям качества производимых работ и оказываемых услуг, в этой связи необходимо внедрение ежемесячно фиксируемых и оцениваемых показателей по каждому направлению деятельности или по каждой категории персонала.

Необходимо принятие мер по обеспечению опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты. Для повышения эффективности расходов по оплате труда можно рекомендовать внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI (Key Performance Indicators), под которыми понимаются количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов.

KPI – ключевые показатели эффективности. Эти параметры задаются для каждого сотрудника, и его вознаграждение напрямую зависит от того, насколько они высоки.

KPI система на рассматриваемом предприятии позволит повысить эффективность работы всех структурных подразделений, совершенствовать учёт и анализ оплаты труда и совершенствовать её учёт.

Используемая на предприятии повременно-премиальная система оплаты труда имеет ряд недостатков, в числе которых присутствие элементов субъективизма в оценках результатов труда и поощрение трудовых усилий и затраченного времени, но не результата труда.

Внедрение KPI подразумевает установление для каждого работника показателей (на первом этапе реализации проекта – от 3 до 5) –количественно измеряемых индикаторов фактически достигнутых результатов.

Предлагается проведение ряда последовательных этапов внедрения:

1. Проведение предварительного анализа результатов деятельности сотрудников в предшествующем периоде.

2. При планировании рассматривать период не менее 1 года для учёта сезонных циклов в деятельности предприятия.

3. Контроль того, чтобы расчётные базовые значения показателей KPI по данным прошлого периода, формирующие проектную систему выплат и

итоговую оплату труда не были ниже оплаты труда, полученной работником в заданный период. Оптимизация трудовых функций должна повышать уровень оплаты и выступать как мотивирующий фактор.

4. Ознакомление работников с новой системой оплаты труда до её внедрения и получение обратной связи для оценки целесообразности введения отдельных показателей KPI.

5. Целесообразно внедрение системы KPI с тестовым периодом. То есть в течение 1-2 месяцев система штрафных бонусов не реализуется, но работнику показываются его расчётные результаты, объясняется, при необходимости, как рассчитывается KPI и так далее. Система вводится на предприятии полностью после тестового режима. Персонал проходит период адаптации, мониторит и контролирует свою оплату труда.

6. Нормативы должны быть определены на базе статистических данных предприятия и должны быть реально достижимыми.

7. Проведение корректировки системы KPI не чаще 1 раза в год, при формировании годовых планов.

8. В систему показателей KPI включаются измеримые и контролируемые показатели, направленные на решение проблем или на достижение целей деятельности.

Например, для сотрудников подразделений, осуществляющих ремонтные работы, ключевыми показателями эффективности могут быть:

- выполнение плана работ на месяц (в физических или условных единицах);

- соблюдение графика документооборота (формирование и сдача нарядов-допусков, табелей учёта рабочего времени и др.);

- соблюдение трудовой дисциплины;

- эффективность взаимодействия с другими сотрудниками или производственными подразделениями;

- качество выполнения работ и др.

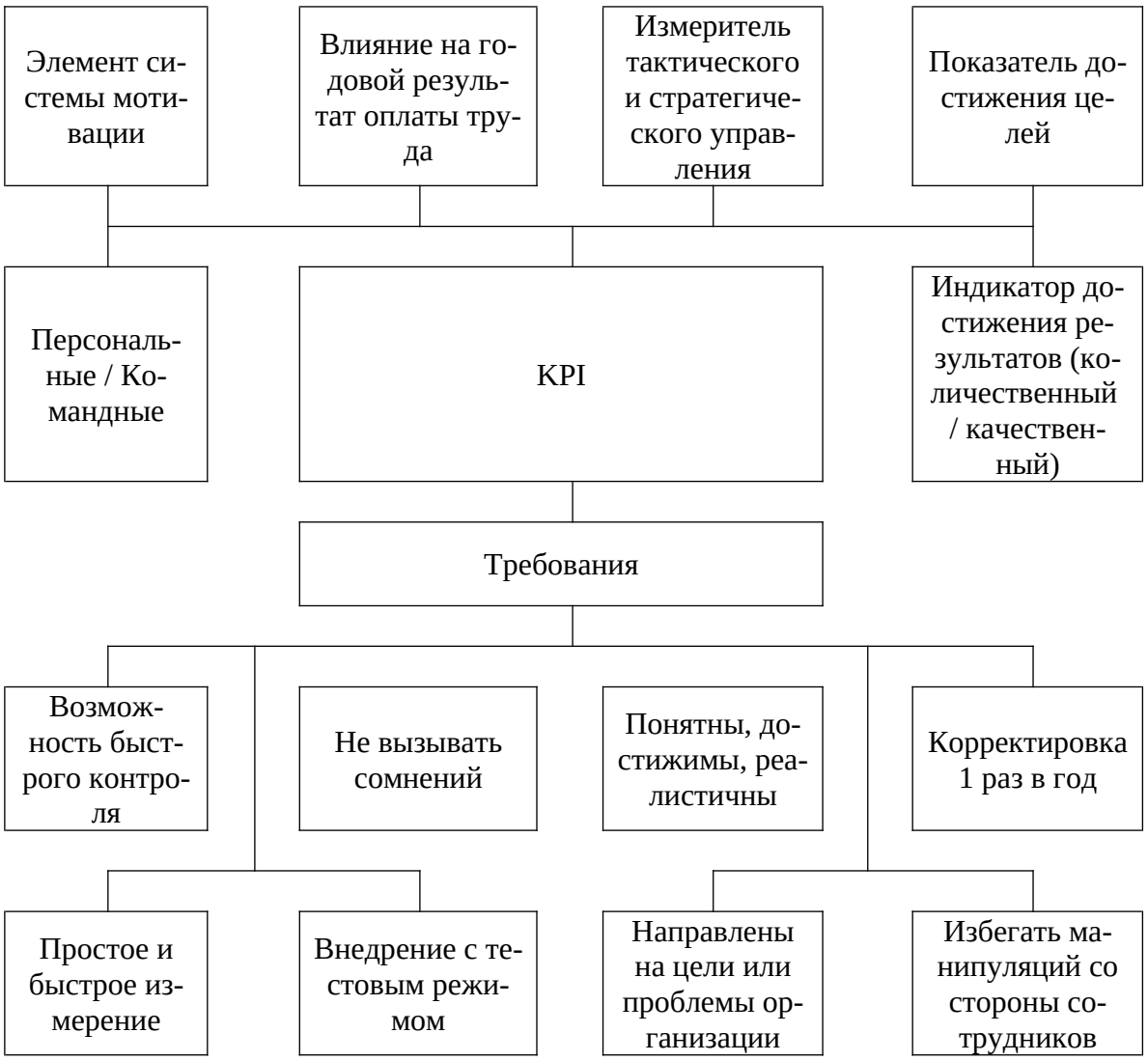


Рисунок 6 –KPI и система требования к ним

Каждому показателю присваивается свой весовой коэффициент в общем размере премиальной части заработной платы, принимаемой за 100%.

Положительным аспектом внедряемой системы является её гибкость. Перечень KPI для каждого сотрудника и их весовые коэффициенты могут корректироваться в зависимости от целей и задач, поставленных перед сотрудниками. В частности, для внедрения графика документооборота, для сотрудников повышается значимость соответствующего KPI. После полного внедрения графика до состояния «текущего качественного ведения дел», значимость коэффициента может быть снижена.

При составлении KPI целесообразно рассматривать соблюдение правил корпоративной культуры – оценка взаимодействия и соблюдения трудовой дисциплины производится коллегиально.

Анализ показал, что существующее распределение фонда оплаты труда пропорционально объёму выполненных работ каждой категорией персонала, имеет существенный недостаток – отсутствует возможность материального стимулирования отдельного работника за высокую интенсивность труда. Для ликвидации указанного недостатка базовые весовые коэффициенты для каждого работника по каждому виду показателя рассматриваются в диапазоне либо от 0 до 1, либо 0% до 100%.

3.2. Расчет экономической эффективности рекомендуемых мероприятий

Приведем расчет потерь рабочего времени, и соответственно, производительности и выручки в таблице 16.

Таблица 16

Расчет затрат на стимулирование персонала фирмы рабочим временем

Показатель	2021 год
1. Среднегодовая численность работающих, чел.	415
2. Количество часов, отработанных одним работником	1907
3. Средняя продолжительность рабочего дня, час	8
4. Производительность труда, тыс.руб./год	504,56
5. Производительность труда, руб./час	1356,35

Итак, приведем подробный расчет потерь рабочего времени:

1 чел * 12 месяцев * 8 часов = 96 часов

Определим потери в производительности ООО «Агроторг»:

96 часов * 1356,35 р/час = 130209,28 рублей

Необходимо отметить, что внедрение механизма нематериального стимулирования должно быть четко регламентировано и донесено до сотрудников, возможно целесообразно издание приказа и ознакомление с ним под роспись.

Помимо представленных мероприятий стимулирования, в рамках

внедрения нематериальной мотивации предлагается разработка бальной системы получения определенного вида стимулирования (таблица 17).

Таблица 17

Разработка бальной системы нематериальной стимулирования

Вид нематериального стимулирования	Баллы
Оплата сотовой связи	Свыше 10
Оплата проезда	Свыше 20

В рамках данной работы предлагается присвоение баллов за исполнение функций сотрудника, а так же дополнительных поручений.

По результатам каждого месяца баллы суммируются и определяется итоговая сумма. По полученным суммам сотрудники ранжируются и выбирается лучший сотрудник с максимальным количеством набранных баллов.

Далее сотрудник может сам выбрать вид стимулирования: оплата проезда до места работы или домой, или же оплата сотовой связи.

Третье мероприятие – это разработка блок-схемы планирования карьеры персонала ООО «Агроторг».

Большим упущением является отсутствие какого-либо приказа в кооперативе, в соответствии с которым предусмотрен порядок продвижения или же варианты замещения ключевых сотрудников. Так, при увольнении начальника подразделения, нет никакого резерва, из которо можно было бы выбрать сотрудника на замену уходящему. Поиск нового сотрудника – это всегда риск, особенно, при условии что он должен занять управляющую должность. Кроме того, это нецелесообразно с точки зрения затраности времени на обучение нового сотрудника, ознакомление его со спецификой работы ООО «АГРОТОРГ» и т.д.

Предлагаемая в рамках данной работы блок-схема планирования карьеры включает несколько этапов:

- оценка сотрудника, претендующего на продвижение;

- формирование стратегии роста сотрудника с учетом уровня его знаний, профессионализма, опыта;

- реализация разработанной стратегии.

Предлагаемая блок-схема представлена на рисунке 7.

БЛОК-СХЕМА

планирования карьеры персонала ООО «Агроторг»



Рисунок 7 - Блок-схема планирования стратегии карьеры сотрудников ООО «Агроторг»

Стратегия карьерного роста – это документ, который представляет собой пакет следующей информации о сотруднике:

- общая характеристика сотрудника;

- характеристика сотрудника, данная начальником подразделения, в котором работает сотрудник;

- возможные варианты продвижения сотрудника (должности, на кото-

рые сотрудник может претендовать в силу имеющегося опыта и уровня образования);

- меры по профессиональному развитию сотрудника (уже прошедшие им, а так же планируемые мероприятия по повышению квалификации сотрудника).

Разработанная схема предлагает помимо оценки сотрудника с позиции его стратегии, еще и участие его в конкурсе. Конкурс предлагается проводить при условии, если на одно и то же место, претендует сразу несколько сотрудников из численности ООО «Агроторг».

Выбор того или иного метода оценки сотрудника определяется начальником подразделения, в котором работает сотрудник, согласовывается с руководителем ООО «Агроторг».

Блок-схема в целях дальнейшего развития сотрудника и соответствия его занимаемой должности предусматривает мероприятия по его профессиональному росту, в том числе и за пределами ООО «Агроторг», то есть с помощью обучающих курсов и др.

Каждая компания сама определяет показатели и их значимость, все зависит от функций бухгалтера и специфики деятельности компании. В список показателей можно включить и дополнительные моменты, к примеру, внеурочную работу, помощь другим специалистам, обучение и наставничество, выполнение дополнительных функций и так далее.

Таблица 18

Расчёт оплаты бухгалтера с использованием системы KPI

Цель	KPI	Вес, %	План	Факт	Индекс, %	Итог, %	ki
Количество проведённых операций	Число операций за месяц	30	500	550	110	33	K1=1,2
Своевременное выполнение требований гос.органиов	Качество исполнения трудовых обязанностей	30	3	2	67	20	K2=0,8
Удовлетворённость руководства	Качество оказания услуг	20	3	2	67	13	K3=0,8

Продолжение таблицы 18

Цель	KPI	Вес, %	План	Факт	Индекс, %	Итог, %	ki
Быстрое реагирование на возникающие вопросы	Оперативность реагирования	10	5	5	100	10	K4=1,0
Осуществление дополнительной работы	Дополнительные операции (обучение новых сотрудников, помощь коллегам)	10	3	5	167	17	K5=1,2
		100				93	

Для определения показателей по каждой цели (Ki) должна быть разработана соответствующая таблица 19:

Таблица 19

Диапазон значений KPI для бухгалтера

Наименование KPI	Обозначение	Диапазон значений				
Число операций за месяц	K1	До 300	301-400	Норма 401-500	501-600	601-700
Значение ki		0,50	0,80	1,00	1,20	1,50
Качество исполнения трудовых обязанностей	K2	1	2	3	4	5
Значение ki		0,60	0,80	1,00	1,20	1,40
Качество оказания услуг	K3	1	2	3	-	-
Значение ki		0,60	0,80	1,00	-	-
Оперативность реагирования	K4	0-1	2-4	5	6-7	8-10
Значение ki		0,00	0,50	1,00	1,30	1,50
Проведение дополнительных операций	K5	1	2	3	4	5
Значение ki		0,00	0,30	1,00	1,10	1,20

Существует 3 варианта Ki:

Ki = 1 – сотрудник полностью выполнил план и получает премию.

Ki > 1 – сотрудник перевыполнил план и к его заработной плате прибавляется премия и бонусная часть, размер которой зависит от % перевыполнения.

Ki < 1 – сотрудник не выполнил план. В этом случае переменная часть вознаграждения может вовсе не начисляться сотруднику, либо выплачиваться в уменьшенном размере.

Приведём расчёт зарплаты бухгалтера за месяц с учётом KPI, представленных в матрице KPI. Базовый оклад сотрудника принимаем равным 18 000 руб.

ЗП = 18 000 + 0,3 * 18 000 * (1,2*30% + 0,8*30% + 0,8*20% + 1*10% +1,2*10%) = 18 000 + 0,3 * 18 000 * (36% + 24% + 16% + 10% + 12%) = 18 000 + 5 400 * 98% = 18 000 + 5 292 = 23 292 руб.

По представленным данным: бухгалтер проводит больше операций, чем запланировано, однако по одной форме отчётности он допустил ошибки, что снизило показатель удовлетворенности. Работник оперативно реагирует на все возникающие вопросы и осуществляет дополнительную работу сверх основных трудовых обязанностей. Целесообразно направить его деятельность на максимальное и качественное удовлетворение потребностей предприятия, а дополнительную работу передать другому работнику.

Заключение

Оплата труда представляет собой определенную значимую систему отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «Агроторг».

ООО «Агроторг» является крупным предприятием, показатели, характеризующие его размер, имеют некоторую тенденцию к увеличению. Анализ финансовой устойчивости ООО «Агроторг» показал, что положение предприятия очень финансово неустойчиво: у предприятия не хватает собственных средств для покрытия своих запасов, имеется недостаток общей величины источников формирования запасов.

Таким образом, платежеспособность и финансовая устойчивость ООО «Агроторг» находятся на кризисном уровне. Уровень доходности кооператива является удовлетворительным, хотя отдельные показатели предприятия находятся ниже рекомендуемых значений

При изучении бухгалтерского учета выявлено, что предприятие ведется в соответствии с определенными правилами и требованиями. Организация ведение бухгалтерского учета и хранение учетных документов осуществляется главным бухгалтером или иное должностное лицо организации. Бухгалтерский учет не автоматизирован.

Оперативный учет численности работников и отработанного времени ведется на основании первичных документов. Учетом личного состава персонала занимается бухгалтер.

Ежегодные отпуска и больничные дни работникам предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При расчете

средней заработной платы и больничных дней учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

Синтетический учет расчетов с персоналом осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате». Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства.

В целом учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам является достаточно сложным участком бухгалтерии организации. Учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам ООО «Агроторг» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами организации. В качестве основной формы оплаты труда ООО «Агроторг» использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях: простая повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная форма оплаты труда.

С целью совершенствования бухгалтерского учета на предприятии рекомендуется его автоматизировать. Автоматизация бухгалтерского учета повышает качество учета и отчетности. Повысится скорость работы с громоздкими отчетами и важными цифрами, ошибка в которых стоит дорого. Также автоматизация позволяет создать регистры по типам документации и экономить время на поиске документов. Лучший способ подготовить бизнес к будущему – инвестировать в автоматизацию. Благодаря более быстрому и глубокому бухгалтерскому учёту расширяются возможности всей организации.

Согласно действующему Федеральному закону № 402-ФЗ в организации необходимо организовать систему внутреннего контроля в отношении осуществляемых операций финансово-хозяйственной деятельности. В организации ООО «Агроторг» отсутствует система внутреннего контроля, что негативно сказывается на эффективности учета операций финансово-хозяйственной деятельности, в частности, допускаются ошибки, которые зачастую

не выявляются. Следовательно, руководству ООО «Агроторг» необходимо организовать систему внутреннего контроля, в состав которого будут входить аудитор и бухгалтер. Система внутреннего контроля на ООО «Агроторг» должна быть разработана и закреплена учетной политике предприятия для целей бухгалтерского учета.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что реализация предложенных мероприятий является экономически целесообразным для исследуемого предприятия ООО «Агроторг», поскольку ожидается значительное повышение качества учета и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности, что, в конечном итоге, окажет непосредственное влияние на повышение общей эффективности деятельности предприятия.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации принята Всенародным голосованием 12.12.1993 года (ред. 14.07.2017 года).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 28.06.2021 года № 225-ФЗ).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 305-ФЗ).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 311-ФЗ)
5. Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» т 06.12.2011 года № 402-ФЗ (ред. 26.07.2019 года № 247-ФЗ).
6. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. закон №82 – ФЗ: принят ГД 19 июня 2000 г. (в ред. от 27.12.2019 г. № 463- ФЗ) // Консультант плюс: Высшая школа.
7. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]: №922: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. (в ред. 10.12.2016 г. №1339) // Консультант плюс: Высшая школа.
8. Приказ Минфина России от 29.07.1998 года № 34н (ред. от 11.04.2018 года) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации».
9. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 года № 94н (ред. от 08.11.2010 года) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению».
10. Приказ Минфина России от 02.07.2010 года № 66н (ред. от 19.04.2019 года) «О формах бухгалтерской отчетности организаций».
11. Аббасова Р.Р. Понятие, виды и формы оплаты труда // Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 183-186.

12. Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.

13. Асалиев А.М. Экономика труда: Уч. / А.М. Асалиев, В. Б. Бычин, В. Н. Бобков. - М.: Инфра-М, 2018. - 312 с.

14. Бабенко А.С. Проблемы учета оплаты труда в современных условиях // Актуальные вопросы современной экономики. - 2020. - № 4. - С. 565-572.

15. Бодяко А.В. Учет и внутренний контроль расчетов по оплате труда: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.12 / Бодяко Анна Владимировна; [Место защиты: Государственный университет управления]. - Москва, 2018. - 23 с.

16. Боев Н.Н. Стимулирование и оплата труда как ключевые элементы менеджмента на предприятии // Экономика и государство: проблемы эффективного управления и развития. - 2021. - №8. - С. 45-48.

17. Ботнарюк И.А. Мотивация и стимулирование как система побуждения персонала к трудовой деятельности // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. - 2020. - №4. - С. 22-27.

18. Верников В.А. Влияние форм оплаты труда и наличия социального пакета на производительность труда работника // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. - 2020. - № 1 (50). - С. 144-149.

19. Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

20. Гелета И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета. - РнД: Феникс, 2019. - 247 с.

21. Генкин Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2019. - 352 с.

22. Гомола А.И., Кириллов В.Е., Кириллов С.В. Бухгалтерский учет / А.И. Гомола, В.Е. Кириллов, С.В. Кириллов. – М.: Академия, 2020. – 483 с.

23. Джабраилова Л.Х. Управление трудовым поведением работника в целях мотивации и стимулирования профессиональной деятельности // Известия Чеченского государственного педагогического университета. - 2020. - № 3 (31). - С. 148-152.

24. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет: учебник и практикум / И.М. Дмитриева. – М.: Просвещение, 2017. – 325 с.

25. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для среднего профессионального образования / И.М. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2020. – 423 с.

26. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда [Электронный ресурс]. – Режим http://millionsbooks.org/book_37_glava_24.html

27. Емельянова М.В., Залевская Н.А. Оплата труда как основа мотивационного стимулирования в современной экономике // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2021. - № 2 (87). - С. 178-190.

28. Ендовицкий Д.А. Финансовый анализ: учебник / Д.А. Ендовицкий. – М.: Кнорус, 2016. – 300 с.

29. Зуева А.В. Влияние материального неденежного стимулирования на трудовую деятельность персонала организации // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. - 2020. - №8. - С. 75-78.

30. Иванова Н.В. Бухгалтерский учет / Н.В. Иванова. – М.: Академия, 2020. – 378 с.

31. Ильясова К.Х., Джумаева Я.М.Х. Теоретические основы заработной платы // ФГУ Science. - 2020. - № 4 (20). - С. 118-123.

32. Исаева Ш.М. Бухгалтерская финансовая отчетность организации как информационная основа анализа финансового состояния / Ш.М. Исаева // Экономика и социум, 2018. – № 4. – С. 333-337.

33. Кадиев Р.К., Исмаилова А.Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 2 (115). - С. 1217-1219.

34. Касимова Д.М. Направления улучшения финансового состояния предприятия / Д.М. Касимова // Наука: общество, экономика, право, 2019. – № 4. – С. 314-322.

35. Керимов В.Э Бухгалтерский управленческий учет: практикум для бакалавров / В.Э Керимов. – М.: Дашков и К, 2016. – 96 с.

36. Кононенко Н.А., Чухлеб А.В. Заработная плата как экономическая категория и объект информационно-аналитической системы // Polish Journal of Science. - 2020. - № 34-2 (34). - С. 11-13.

37. Кулиш Н.В., Орехова Н.В. Учетно-информационное обеспечение системы внутрифирменного контроля расчетов с персоналом по оплате труда // Вестник Института дружбы народов Кавказа Теория экономики и управления народным хозяйством. - 2019. - № 2 (50). - С. 19.

38. Мисникова Л.В., Прохоренко Е.Н. Формирование фонда заработной платы как основа повышения мотивации работников // Потребительская кооперация. - 2020. - № 4 (71). - С. 31-34.

39. Морозова А.В. Заработная плата как основа системы оплаты и стимулирования труда // Экономика, управление и финансы в XXI веке: факты, тенденции, прогнозы. - 2020. -№6. - С. 46-53.

40. Новикова Н.Г., Гнутова Е.А. Мотивация персонала, как фактор устойчивого развития интегрированных бизнес-структур в сфере торговли // Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (искра-2020). - 2020. - С. 81-85.

41. Нургалиева Р.Н., Пузанкова М.П., Ганиева А.З. Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации // Общество, государство, личность: молодежное предпринимательство в поведенческой экономике. - 2020. - №5. - С. 110-116.

42. Погорелова М.Я. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебное пособие / М.Я. Погорелова. – М.: Инфра-М, 2016. – 241 с.

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

44. Поленникова Г.И. Основные аспекты: понятие, системы, формы, виды, порядок начисления оплаты труда в современных условиях // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 62-11. - С. 5-8.

45. Потеев Д.А., Якушевская Е.А. Заработная плата как важнейший инструмент управления хозяйственной деятельностью предприятия // Вектор экономики. - 2020. - № 11 (53). - С. 89.

46. Притыко А.С. Формы и система оплаты труда в РФ // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. - 2020. - №7. - С. 91-93.

47. Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: учебник для бакалавров / Л.В. Прыкина. – М.: Дашков и К, 2016. – 230 с.

48. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – М.: Инфра-М, 2016. – 378 с.

49. Самарина Н.С. Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала / Н.С. Самарина // Актуальные вопросы современной экономики, 2019. – № 4. – С. 408-415.

50. Саченок Л.И. Экономико-правовые особенности начисления заработной платы в бюджетной организации // Актуальные вопросы учета и управления в условиях информационной экономики. - 2020. - № 2. - С. 36-41.

51. Саченок Л. И. Экономическая сущность понятия "заработная плата", как экономическая категория / Л. И. Саченок // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 5. – С. 503-509.

52. Слабинская И.А. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда / И.А. Слабинская // Белгородский экономический вестник, 2020. – № 3. – С. 105-110.

53. Соболев С.А. Развитие форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики / С.А. Соболев // Вестник Тульского филиала Финуниверситета, 2020. – № 1. – С. 244-246.

54. Соболев С.А., Герасимова М.А., Юдина О.В. Развитие форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики России // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. - 2020. - № 1. - С. 244-246.

55. Токсанбаева М.С. Заработная плата: минимальный размер и дифференциация // Народонаселение. - 2020. - № 4. - С. 40-49.

56. Толпегина К. Р. Аудит операций по учету расчетов с персоналом по оплате труда // Наука и инновационные технологии. – 2022. – № 1(22). – С. 248-252.

57. Худякова А.М. Формы стимулирования трудовой деятельности // Студенческий вестник. - 2020. - № 16-7 (114). - С. 57-58.

58. Цесельская Д.А. Мотивация труда в управлении организацией // Проблемы развития регионального сообщества. - 2020. - №10. - С. 236-237.

59. Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

60. Югай Н.А. Стимулирование трудовой деятельности персонала // Вестник Международного Университета Кыргызстана. - 2020. - № 1 (40). - С. 200-204.

61. Яндарбаева Л.А., Дикаева Х.М., Юшаева Р.С.Э. Роль заработной платы в повышении производительности труда // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 68-5. - С. 139-142.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Годовой отчет ООО «Агроторг» за 2021 год

ИНН 7825706086
КПП 997350001

Форма по КНД 0710099
Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс
На 31 декабря 2021 г.

Пояснения[1]	*Наименование показателя*	*Код строки*	*На 31 декабря 2021 г.*	*На 31 декабря 2020 г.*	*На 31 декабря 2019 г.*
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
	Актив				
	I. Внеоборотные активы				
	Нематериальные активы	1110	1 189 486	1 387 734	1 388 440
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	144 307 829	132 404 882	118 754 839
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	135	-	-
	Финансовые вложения	1170	103 732 063	109 729 349	93 261 579
	Отложенные налоговые активы	1180	834 770	297 262	326 989
	Прочие внеоборотные активы	1190	1 958 046	2 286 207	2 657 161
	Итого по разделу I	1100	252 022 329	246 105 434	216 389 008
	II. Оборотные активы				
	Запасы	1210	116 386 260	107 223 244	89 050 848
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	1 750 622	2 033 828	1 703 021
	Дебиторская задолженность	1230	30 742 816	50 306 465	46 781 370
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	17 314 652	13 489 021	12 197 891
	Прочие оборотные активы	1260	263 142	229 199	191 001
	Итого по разделу II	1200	166 457 492	173 281 757	149 924 131
	БАЛАНС	1600	418 479 821	419 387 191	366 313 139

Пояснения[1]	*Наименование показателя*	*Код строки*	*На 31 декабря 2021 г.*	*На 31 декабря 2020 г.*	*На 31 декабря 2019 г.*
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	28 740 769	28 740 769	28 740 769
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-)[2]	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	12 960 725	12 960 725	12 960 725
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	27 554 832	67 025 265	58 821 256
	дивиденды		(52 640 699)	-	-
	Итого по разделу III	1300	69 256 326	108 726 759	100 522 750
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	141 507 048	133 940 199	98 846 062
	Отложенные налоговые обязательства	1420	4 282 949	3 769 546	3 693 075
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	28 485	19 372	5 230
	Итого по разделу IV	1400	145 818 482	137 729 117	102 544 367
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	21 461 815	38 527 705	43 287 561
	Кредиторская задолженность	1520	178 695 130	129 647 525	113 341 288
	Доходы будущих периодов	1530	3 418	2 868	2 275
	Оценочные обязательства	1540	3 244 648	4 753 217	6 614 898
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	203 405 012	172 931 315	163 246 022
	БАЛАНС	1700	418 479 821	419 387 191	366 313 139

Примечания

[1] Указывается номер соответствующего пояснения.

[2] Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Отчет о финансовых результатах

За 2021 г.

Пояснения[3]	*Наименование показателя*	*Код строки*	*За 2021 г.*	*За 2020 г.*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	Выручка[4]	2110	1 680 298 872	1 489 639 712
	Себестоимость продаж	2120	(1 245 248 995)	(1 107 296 131)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	435 049 877	382 343 581
	Коммерческие расходы	2210	(360 946 854)	(314 109 755)
	Управленческие расходы	2220	(-)	(-)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	74 103 023	68 233 826
	Доходы от участия в других организациях	2310	1 290 998	-
	Проценты к получению	2320	1 017 977	386 869
	Проценты к уплате	2330	(9 459 999)	(9 141 858)
	Прочие доходы	2340	34 230 431	22 900 552
	Прочие расходы	2350	(85 077 823)	(72 299 678)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	16 104 607	10 079 711
	Налог на прибыль[5]	2410	(4 975 441)	(4 052 207)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(4 999 546)	(3 946 010)
	отложенный налог на прибыль[6]	2412	24 104	(106 197)
	Прочее	2460	2 041 100	2 176 505
	разница консолидации		181 872	(81 626)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	13 170 266	8 204 009
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода[5]	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода[7]	2500	13 170 266	8 204 009

Выпускная квалификационная работа – бакалаврская 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 – бакалаврская работа прошла проверку на корректность заимствования в системе «Антиплагиат.ru».

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

_____ _____ /_____/

Подпись *(Ф.И.О.)*

«___» _____ 202_г.