

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

Факультет Экономики

Направление 38.03.01 Экономика

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ РАСЧЕТОВ

на тему

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЗНОСАМ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ
НА ПРИМЕРЕ ООО «ШАЛИНСКОЕ СУ»

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

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

МОСКВА 2023 г.

Факультет онлайн обучения

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Муллова Кристина Юрьевна

(Ф.И.О. студента полностью)

1. Тема ВКР: Бухгалтерский учет и аудит расчетов по оплате труда и взносам во внебюджетные фонды на примере ООО «Шалинское СУ»

2. Структура ВКР:

Введение

Глава 1. Правовые основы организации учета оплаты труда в РФ

1.1 Виды, формы и системы оплаты труда

1.2 Первичные документы по учету труда и заработной платы

Глава 2. Учет расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО "Шалинское СУ"

2.1 Краткая экономическая характеристика предприятия

2.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО "Шалинское СУ"

Глава 3. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО "Шалинское СУ"

3.1 Аудит расчетов с персоналом по оплате труда

3 .2 Аудит расчетов по начислениям страховых взносов во внебюджетные фонды

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

3. Основные вопросы, подлежащие разработке

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

Для написания **главы 1** рекомендуется изучить основную и дополнительную литературу по выбранной теме. В **пункте 1.1** необходимо рассмотреть виды, формы и системы оплаты труда. В **пункте 1.2** необходимо изучить первичные документы по учету труда и заработной платы.

Глава 2 должна носить расчетный характер. В ней на основании данных финансовой отчетности конкретного предприятия (объекта исследования) необходимо провести анализ организации бухгалтерского учета и оплаты труда на предприятии. В **пункте 2.1** необходимо представить характеристику предприятия, провести анализ основных

экономических показателей деятельности. В **пункте 2.2** следует рассмотреть документальное оформление расчетов по оплате труда.

В **главе 3** рассмотреть аудит расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО "Шалинское СУ". **В пункте 3.1** необходимо рассмотреть методику аудита расчетов по заработной плате. **В пункте 3.2 провести** аудит расчетов по начислениям страховых взносов во внебюджетные фонды.

В заключении необходимо отразить основные положения выпускной квалификационной работы и сформулировать общие выводы (необходимо отразить - достигнута ли цель исследования, решены ли задачи, сформулированные во введении, какое теоретическое или практическое значение имеют результаты Вашей работы и кем они могут быть использованы.

В приложения выносятся отдельные расчетные таблицы и копии бухгалтерской (финансовой) отчетности объекта исследования за выбранные для анализа периоды **(2020-2022 годы).**

Анализ рекомендуется проводить в аналитических таблицах с использованием формул, графиков, схем, диаграмм и т.п. Также здесь необходимо обозначить проблемы, выявленные в ходе проведенного исследования, охарактеризовать экономическое состояние на определенную дату и наметить пути решения проблем. Особое внимание следует уделить мерам по реализации намеченных мероприятий и прогнозу функционирования предприятия после их внедрения. Перед отправкой работы проверьте правописание и пройдите проверку на антиплагиат. Оригинальность текста должны быть не менее 70%.

Необходимым условием защиты ВКР является наличие презентации. Презентация должна наглядно дополнять и подтверждать содержание текстового материала и отражать тему ВКР. Проверяет презентацию научный руководитель.

4. Исходные данные по ВКР:

Основная литература:

1. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Интернет-версия — 2017.
2. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Интернет-версия — 2017.
3. Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 696 "Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Интернет-версия — 2017.

Дополнительная литература

1. Бороненкова, С.А. Комплексный финансовый анализ в управлении предприятием: Учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник. - М.: Форум, 2018. - 415 с.
2. Вахрушина М. А. Анализ финансовой отчетности: Учебник / Под ред. М.А. Вахрушиной. — 2-е изд. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. — 431 с
3. Вахрушина М. А. Управленческий анализ. Выбор оптимального решения: учебное пособие / М. А. Вахрушина – М., Омега-Л, 2017. – 402 с.
4. Игонина, Л.Л. Финансовый анализ: учебник для бакалавриата и магистратуры / Л.Л. Игонина, У.Ю. Рощектаева, В.В. Вихарев. - Москва: Русайнс, 2019. - 160 с.
5. Киреева, Н.В. Экономический и финансовый анализ: Учебное пособие / Н.В. Киреева. - М.: Инфра-М, 2019. - 368 с.

Интернет – ресурсы

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
	Основные учебные материалы	
1	Министерство Финансов России	http://www.1.minfin.ru/
2	Официальный сайт «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru/
3	Экономический анализ: теория и практика	https://www.fin-izdat.ru/ journal/analiz/
4	Официальный сайт «Бухгалтер»	https://www.buhgalte.ru/
5	Журнал Главбух	https://www.glavbukh.ru
6	Официальный сайт «Гарант»	https://www.garant.ru/

Руководитель: _____ _____ Можина И.В.

Обучающийся задание получил: «_26_» _02_____2023__г.

Обучающийся: _____ Муллова К.Ю.

подпись расшифровка

Содержание

Введение 6
Глава 1. Правовые основы организации учета оплаты труда в РФ 9
1.1 Виды, формы и системы оплаты труда 9
1.2 Первичные документы по учету труда и заработной платы 18
Глава 2. Учет расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ» 27
2.1 Краткая экономическая характеристика предприятия 27
2.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ» 30
Глава 3. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ» 46
3.1 Аудит расчетов с персоналом по оплате труда 46
3.2 Аудит расчетов по начислениям страховых взносов во внебюджетные фонды 52
Заключение 60
Список использованной литературы 63
Приложение 1 69
Приложение 2 73

Введение

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 взносам во внебюджетные фонды на примере ООО «Шалинское СУ», а так же разработке по результатам исследования направлений совершенствования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «Шалинское СУ».

Предметом исследования выступает порядок бухгалтерского учета и аудита по оплате труда и взносам во внебюджетные фонды .

Источниками написания выпускной квалификационной работы являются 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.

Практическая значимость исследования состоит в разработке мероприятий по совершенствованию системы учета и аудита расчетов по оплате труда и взносам во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ».

Структура работы представлена введением, тремя главами, заключением и списком использованной литературы.

Глава 1. Правовые основы организации учета оплаты труда в РФ

1.1 Виды, формы и системы оплаты труда

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».

Рофе А.И. трактует заработную плату как «цену рабочей силы, которая соответствует стоимости предметов потребления и услуг, которые

---

[1] Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 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.

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 частью расходов предприятия на оплату ресурсов работника – его умственных, физических и деловых способностей.

Рассмотрим основные функции оплаты труда (см. рисунок 1).



Рисунок 1 - Функции оплаты труда

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

Учетно-производственная функция отражает степень участия живого труда (работника) в процессе ценообразования продукта, а также долю чистого дохода или прибыли и совокупных издержек.

Воспроизводственная функция отвечает за формирование благоприятного для жизни работника состояния, возможности обеспечения собственной семьи, достаточного для воспроизводства рабочей силы. Минимальный размер оплаты труда составляется на основе минимального потребительского бюджета, который должен обеспечивать человека необходимым набором услуг и товаров для нормальной жизни.

Социальная функция – инструмент реализации принципов социальной справедливости: каждый сотрудник должен получать заработную плату соизмеримую с его вкладом в процесс производства, в частности его квалификацией и объемом выполненных работ. Оплата труда должна быть не ниже уровня воспроизводства труда.

Регулирующая функция отражает воздействие оплаты труда на отношение спроса и предложения рабочей силы, в уровне занятости и структуре численности персонала в различных экономических отраслях.

Стимулирующая функция стимулирует работников к повышению количества затрачиваемых усилий на работу и повышению квалификации труда, в результате прямой зависимости размера оплаты труда к трудозатратам.

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.

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 (1):

$$ЗП = ТС * Д(Ч), \quad (1)$$

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 2).



Рисунок 2 - 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

[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.

нормальных условий работы, которые требуют определенных дополнительных затрат труда и оплачиваются свыше к установленным расценкам на сдельную работу.

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 3).

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.

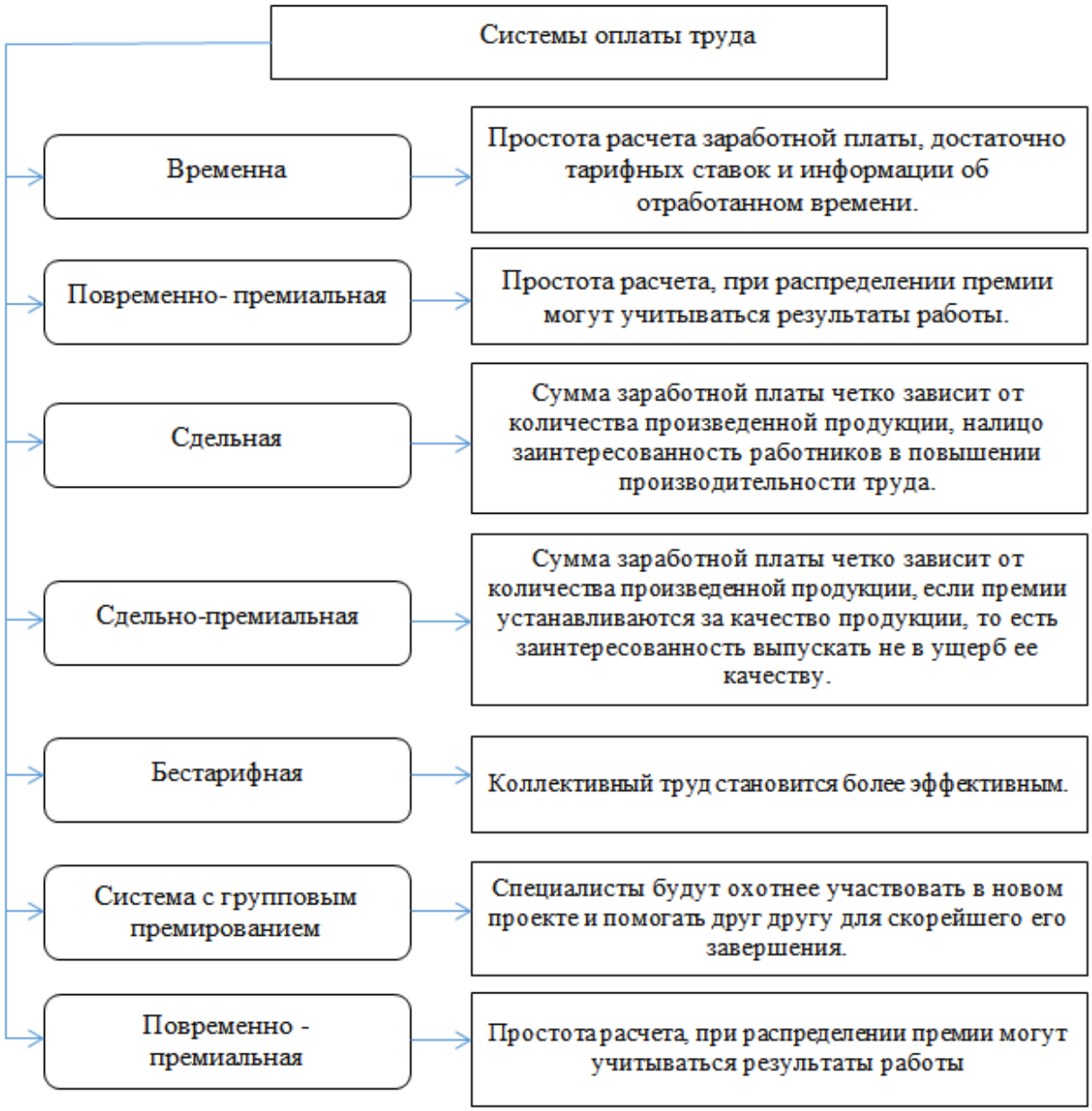

Рисунок 3 - Сравнительный анализ систем оплаты труда[5]

Таким образом, оплата труда представляет собой определенную значимую систему отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и

[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.

трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.

Теперь перейдем к основным принципам, на основе которых формируется оплата труда:

1. МРОТ (минимальный размер оплаты труда), определяемый государством.
2. Уровень социальной защищѐнности работников.
3. Ликвидность оплаты труда по сравнению с рыночной стоимостью рабочей силы.
4. Своевременная индексация на уровне роста инфляции.
5. Вознаграждение высоких результатов производительности и качества товаров и услуг.
6. Доступность и простота системы оплаты труда.
7. Фиксированные сроки выплат заработной платы.
8. Обеспечения оптимальной доли оплаты труда в общих издержках и себестоимости продукции.
9. Ранжирование уровня заработной платы в зависимости от личного вклада сотрудника, выполнения планов лично или всем коллективом и в целом экономического состояния компании.
10. Стимулирование производительности труда и экономичности.

Проведем сравнение между сдельной оплатой труда и фиксированной. Каждый из типов имеет свои преимущества и недостатки. Сдельная система оплаты труда больше всего удовлетворяет стимулирующую и социальную функции, что благоприятно сказывается на высоком уровне производительности и вовлеченности работника, так как его доход напрямую зависит от проделанного им объема работы. Но этот метод формирования заработной платы подходит не для всех видов работ.

В основном он подходит в тех случаях, когда есть прямая возможность ускорения трудовой деятельности за счет возможностей сотрудников. Например, сборка заказов, производство штучной продукции, с большим

вкладом ручного труда и другие. Существует множество видов деятельности, в которых требуется затраты времени, а не человеческих усилий. Например, работа в сфере обслуживания или на производстве, где фактор работы человека оказывает на производительность минимальное влияние. Оклад (повременная форма оплаты труда) – это фиксированный размер оплаты труда за выполнение поставленных для него трудовых и должностных обязанностей.

Также зачастую к окладу прибавляются различные стимулирующие, социальные и компенсационные выплаты. Для работодателя этот метод оплаты труда позволяет более точно систематизировать расходы на рабочий персонал и прогнозировать свои издержки на производство продукции. Но также есть значительный минус, что такой способ оплаты дает сотруднику возможность снизить свою производительность, так как его заработная плата зависит только от затраченного времени и мало зависит от его личного вклада. Эта проблема решается добавлением стимулирующих выплат, например, премии за выполнение плана, за отсутствие происшествий и тому подобного.

Проанализировав эти два способа оплаты труда, приходим к выводу, что для различных видов трудовой деятельности лучше подходят разные форматы заработной платы, в зависимости от особенностей. Сдельная оплата труда позволяет повысить вовлеченность сотрудника в работу и как следствие эффективность работы, при этом оплачивая только полезную работу, а оклад позволяет сэкономить денежные средства на оплате монотонной и мало зависящей по эффективности от вклада человека работы.

1.2 Первичные документы по учету труда и заработной платы

Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда, как и самих работников, фонда оплаты осуществляется бухгалтерией с предоставлением информации отделом кадров. Именно отдел кадров несет ответственность за своевременное оформление приема сотрудников, их выбытия, различных перемещений между структурными подразделениями.

Исходя из изменения численности или структуры персонала, изменяется и объем начисляемой заработной платы.

Для точного и своевременного учета сотрудников на каждого работника заводится личное дело, его карточка учета, содержащая основные сведения об образовании и предыдущем опыте. Так же важность для учета расчетов с персоналом по оплате труда составляют данные о составе семь работника и его правовом и социальном статусе. От количества детей зависит объем налоговых вычетов. Так может иметь место наличие исполнительного судопроизводства по выплате алиментов, что так же оказывает влияние на размер заработной платы.

При приеме на работу нового сотрудника бухгалтерия предприятия открывает лицевой счет, которые применяется для начислений заработной платы, премий, выплат стимулирующего характера, а так же ведения учета среднего размера заработка[6].

В ходе определения численности сотрудников учитывается такая категория, как временно неработающие. Сюда можно отнести женщин, которые находятся в очередных отпусках, отпусках по уходу за ребенком, отпусках для сдачи сессии в образовательных учреждениях[7].

Для учета рабочего времени фактических работников применяется табель учета рабочего времени. Для его заполнения информация предоставляется руководителями отделов и служб в разрезе сотрудников, входящих в данное структурное подразделение. Руководитель отмечается явку и неявку, а так же ее причину и основание (подтверждение, если причина уважительная)[8].

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

---

[6] 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.

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

[8] 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.

основанием для ведения отдельного табеля.

По итогам рабочего месяца табель закрывается путем определения числа неявок. Это число сообщается сотрудниками отдела кадров в бухгалтерию, которая, исходя из количества отработанных дней, делает расчет заработной платы[9].

Кроме заработной платы сотрудники имеют право на различные выплаты в виде премий и доплат стимулирующего характера. Периодичность и виды таких выплат устанавливаются внутренними документами организации, а именно Положениями, где подробно описываются условия и порядок получения дополнительных выплат.

Причинами дополнительных выплат могут быть надбавки за выслугу лет (большой стаж работы в организации), замещение других должностей, увеличение объема выполняемой работы, увеличение трудоемкости рабочих процессов, усложнение условий выполнения работы (ночное время, вредные условия труда). Так же решения о премировании сотрудников могут приниматься в связи с праздничными датами в виде поздравления сотрудников, их стимулирования.

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[10].

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.

---

[9] 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.

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

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.

Специфическим видом оплаты выступает пособие по временной нетрудоспособности. Выплата осуществляется частично за счет Фонда социального страхования. В 2021 году в порядок оплаты листов по временной нетрудоспособности был оптимизирован следующим образом: первые 3 дня оплачиваются работодателем из средств предприятия, остаток периода нетрудоспособности оплачивается Фондом социального страхования. Объем пособия определяется так же исходя из табеля учета рабочего времени, куда заносятся данные с листа временной нетрудоспособности. Обязательным условием является предоставление листа временной нетрудоспособности медицинским учреждением.

Одним из видов выплат является выходное пособие, которое выплачивается сотруднику при его увольнении из штата, либо при условии ликвидации организации. Величина выходного пособия определяется условия трудового договора, величины среднего размера заработной платы и норм действующего законодательства[11].

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

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

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 документов. Вычеты на детей действуют до месяца, в котором нарастающим итогом доход не превысит 350 тыс. руб.[12].

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.

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

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

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»[13].

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.

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».

[13]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.

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

В таблице 1 представлены бухгалтерские проводки по отчислению страховых взносов во внебюджетные государственные фонды.

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».

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».

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»[14].

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 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, 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.

Аналитический учет носит персональный характер и организуется в разрезе каждого работника, а синтетический учет фиксирует все начисления и

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

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.

Глава 2. Учет расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ»

2.1 Краткая экономическая характеристика предприятия

Полное официальное наименование Общества – общество с ограниченной ответственностью «Шалинское Строительное Управление». Сокращенное наименование: ООО «Шалинское СУ».

Юридический адрес Общества: 623030, Свердловская область, Шалинский район, пос. Шаля, улица Нефтяников, дом 22.

ООО «Шалинское строительное управление» находится на расстоянии 120 км от областного центра г. Екатеринбурга. Сообщение с г. Екатеринбургом и другими городами осуществляется по асфальтированным дорогам областного и районного значения.

Основными видами деятельности являются:

1. Строительство, реконструкция, ремонт и содержание автомобильных дорог и дорожных сооружений.
2. Строительно–монтажные работы.
3. Составление проектно-сметной документации по заказам предприятий и граждан.
4. Осуществление производства и реализации железобетонных изделий, асфальтобетона, битума, строительных материалов и другойпродукции.
5. Ремонтно-строительные работы по заказам предприятий, граждан и для собственных нужд.
6. Строительство объектов промышленно-гражданского назначения для собственных нужд, по заказам других предприятий и граждан.

Предприятие имеет 3 участка с производственными базами, в том числе 2 на севере области: в г.Карпинске и г.Серове. Широко используется вахтовый метод производства работ в зимнее время.

На обслуживании находится 298,1 км территориальных автомобильных дорог, в том числе: 117,1 – с асфальтобетонным покрытием; 159,6 – переходного типа; 21,4 – грунтовых.

Общая численность предприятия – 126 человек.

ООО «Шалинское СУ» имеет квалифицированных специалистов с большим стажем работы в дорожной отрасли и полный дорожно-строительной техники для высокопроизводительной и эффективной работы на строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог.

Во главе руководства ООО «Шалинское СУ» - генеральный директор и исполнительный директор. На них возложены обязанности по решению различных стратегических и тактических задач, например, принятие ориентированных на выбранный сегмент рынка решений, набор сотрудников, занимающихся управленческой деятельностью, контроль работы департаментов и отделов, а также их руководителей.

Ниже представлена динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «Шалинское СУ» за 2020-2022 гг. (см. таблицу 3). Отчетность представлена в приложении 1 – 2.

Таблица 3

Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «Шалинское СУ»

№ п/п	Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонение	
					абс. знач.	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Выручка	473610	531246	478652	5042	101,06
2.	Себестоимость продаж	470460	527036	474481	4021	100,85
3.	Валовая прибыль (убыток)	3150	4210	4171	1021	132,41
4.	Прибыль (убыток) от продаж	3150	4210	4171	1021	132,41
5.	Налог на прибыль	630	842	834	204	132,38
6.	Прочее	-681	-834	-460	221	67,55
7.	Чистая прибыль	1839	2534	2877	1038	156,44

На рисунке 4 представим динамику выручки ООО «Шалинское СУ».

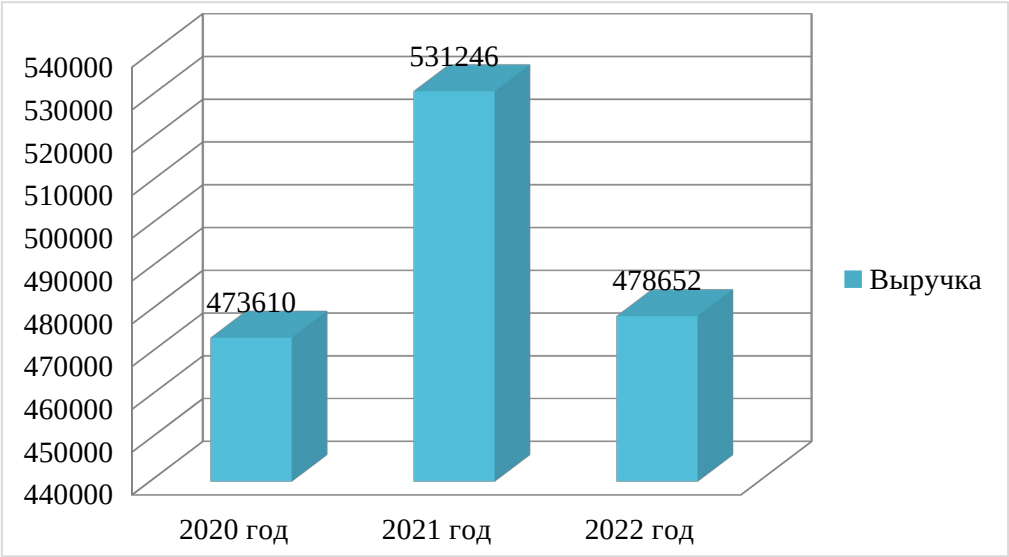

Рисунок 4 – Динамика выручки от реализации ООО «Шалинское СУ», тыс. руб

Исходя из представленных данных, показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Шалинское СУ» имеют отрицательную динамику. По результатам 2022 года выручка снизилась на 10% по сравнению с 2021 годом.

Далее представим динамику чистой прибыли ООО «Шалинское СУ» (см. рисунок 5).

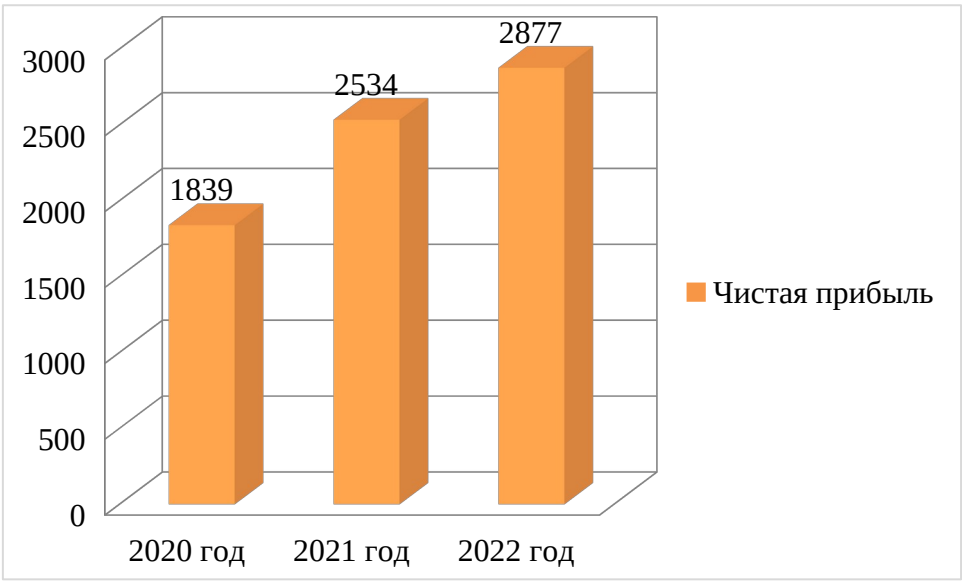

Рисунок 5 - Динамика чистой прибыли ООО «Шалинское СУ», тыс. руб

Показатель рентабельности от основной деятельности увеличился с 39% до 60%. Также наблюдается отрицательная динамика чистой прибыли, которая в 2022 г. Выросла более чем на 56% по сравнению с предыдущим годом (см.

рисунок 6).

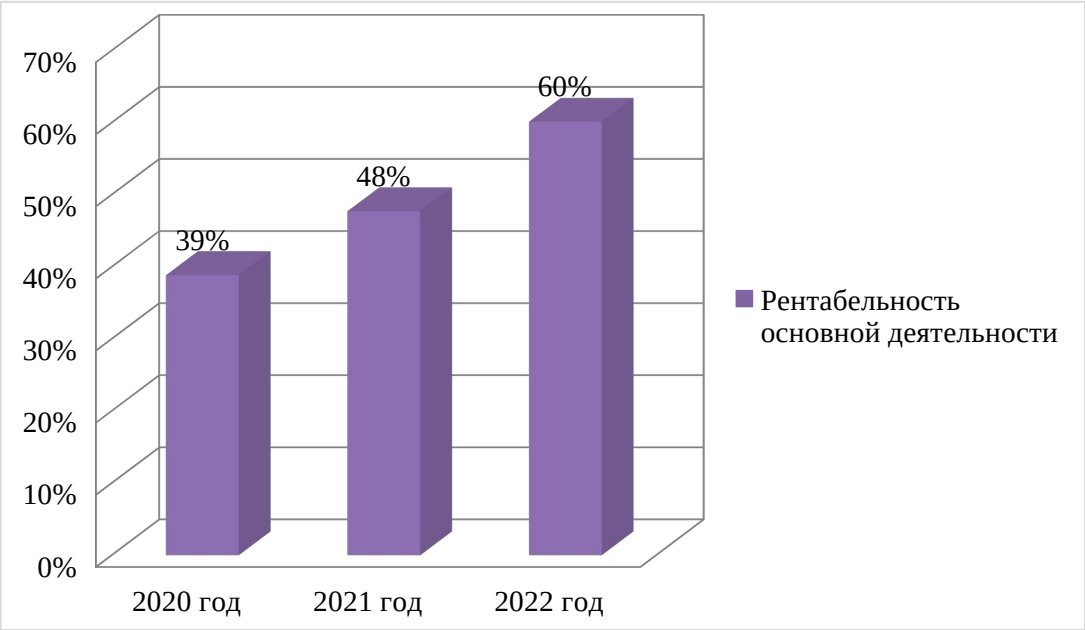

Рисунок 6 - Рентабельность основной деятельности ООО «Шалинское СУ», %

Одной из причин снижения данных показателей финансово-хозяйственной деятельности организации является недостаточно высокая эффективность управленческих

Бухгалтерский учет деятельности ООО «Шалинское СУ» осуществляется в соответствии с учетной политикой предприятия. Для целей управления информация финансового учета группируется в специальных регистрах, которые могут дополняться расчетными и другими данными, то есть управленческий и финансовый учеты ведутся совместно.

2.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ»

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

Главный бухгалтер ООО «Шалинское СУ» 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 «Шалинское СУ».

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 таких форм, как:

- 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 ООО «Шалинское СУ». Главный бухгалтер назначается на должность и освобождается от должности

приказом руководителя ООО «Шалинское СУ». 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 «ШАЛИНСКОЕ СУ» представлена на рисунке 7.

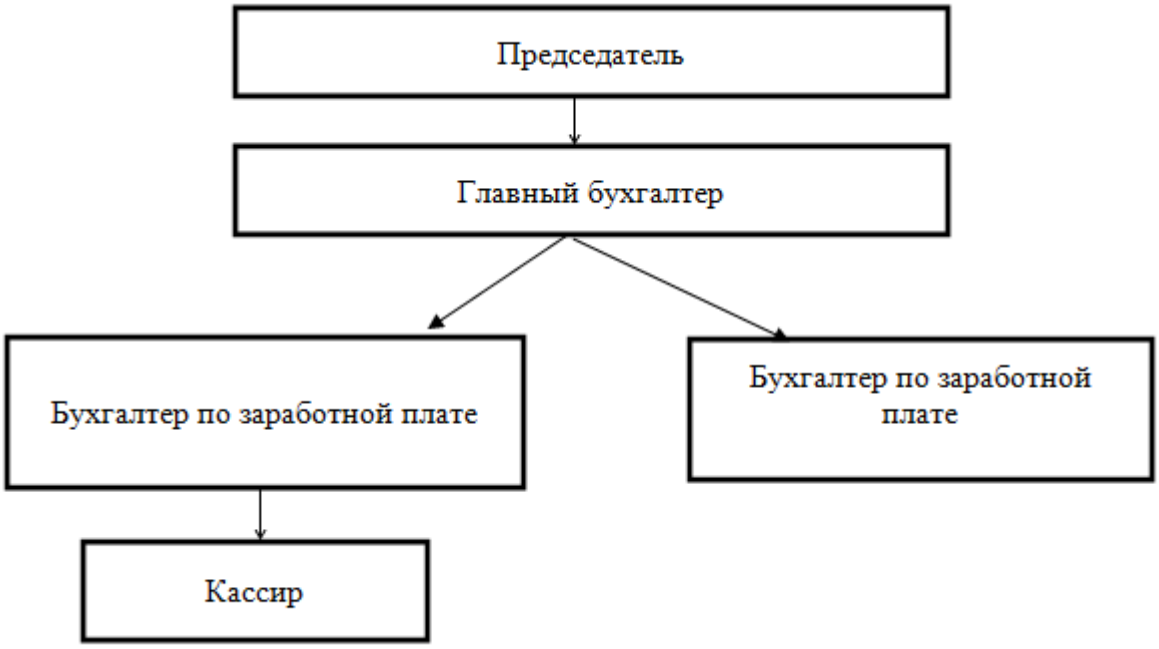

Рисунок 7 – Структура бухгалтерии ООО «Шалинское СУ»

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

В ООО «Шалинское СУ» 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 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 обобщает собранные сведения и готовит сводную справку как форму отчетности перед руководством ООО «Шалинское СУ». 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 организации, 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 «Шалинское СУ» организация бухгалтерского учета в целом удовлетворяет поставленным целям и задачам предприятия.

Трудовые отношения работников организации 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 объекте ООО «Шалинское СУ» осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, Трудовым кодексом и Положением по заработной плате.

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 «Шалинское СУ» 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 «Шалинское СУ» открывается лицевой счет для последующего перечисления выплат по заработной плате и иным операциям, в случае необходимости.

ООО «Шалинское СУ» 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 «Шалинское СУ»:

- главный бухгалтер;

- бухгалтер по заработной плате;

- кассир;

- менеджер.

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

- 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.

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 «Шалинское СУ» получают право на очередной отпуск по истечении 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 «Шалинское СУ» 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 (2):

$$СДЗ = ВРП / 12 / 29,3 , \quad (2)$$

где: СДЗ – сумма среднего дневного заработка;

ВПР – учитываемые выплаты расчётного периода.

Число 29.3 - среднемесячное число календарных дней в году.

При условии, что сотрудник отработал не весь расчетный период, применяется такая формула (3):

$$СДЗ = ВПР / (29,3 * ПОМ + ДНПОМ), \quad (3)$$

Где: ПОМ – число полностью отработанных в расчетном периоде календарных месяцев;

ДНПОМ – число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах.

В свою очередь последний показатель – число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах – определяется с учетом пропорции отдельно для каждого такого месяца, что представлено в формуле (4).

$$ДНПОМ = 29,3/ КД_{ном} * КД, \quad (4)$$

где: $КД_{ном}$ – общее число календарных дней в не полностью отработанном месяце;

КД – число календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

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 по формуле (5):

$$О = СДЗ * Д_о , \quad (5)$$

где: О – сумма отпускных;

СДЗ – сумма среднего дневного заработка;

$Д_о$ – количество календарных дней отпуска.

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 «Шалинское СУ» 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, что показано на формуле (6).

$$СДЗ = ЗРП / 730, \quad (6)$$

где:

ЗРП – сумма заработка работника за расчетный период.

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 2022 года включаются выплаты, произведенные работнику в 2020-2021 гг. При этом важно помнить о максимальном размере суммы заработка, необходимого для расчета пособия:

- 815 000 руб. (лимит базы по взносам-2020);

- 865 000 руб. (лимит базы по взносам-2021).

Определив размер среднего дневного заработка, нужно рассчитать размер дневного пособия, которое зависит от стажа работника (7):

$$ДП = СДЗ * \%стаж, \quad (7)$$

где: ДП – размер дневного пособия;

%стаж – процент от среднего заработка, зависящий от стажа работника.

Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности (8):

$$ПВН = ДП * КДН, \quad (8)$$

где: ПВН – пособие по временной нетрудоспособности;

КДП – количество дней нетрудоспособности по больничному листу.

Приведем расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности для сотрудника ООО «Шалинское СУ» 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 «Шалинское СУ»:

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.

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

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

Рассмотрим расчет суммы НДФЛ для главного бухгалтера (см. таблицу 4).

Таблица 4

Расчет суммы НДФЛ главному бухгалтеру за декабрь 2022 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 5

Расчет суммы НДФЛ менеджеру за декабрь 2022 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 6 представлен синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Шалинское СУ».

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.

Таблица 6

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Шалинское СУ»

№	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

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

- 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 «Шалинское СУ».

- 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 7.

Таблица 7

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 8.

Таблица 8

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 страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	0,2%

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

Аналитический учет в ООО «Шалинское СУ» 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.

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

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.

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.

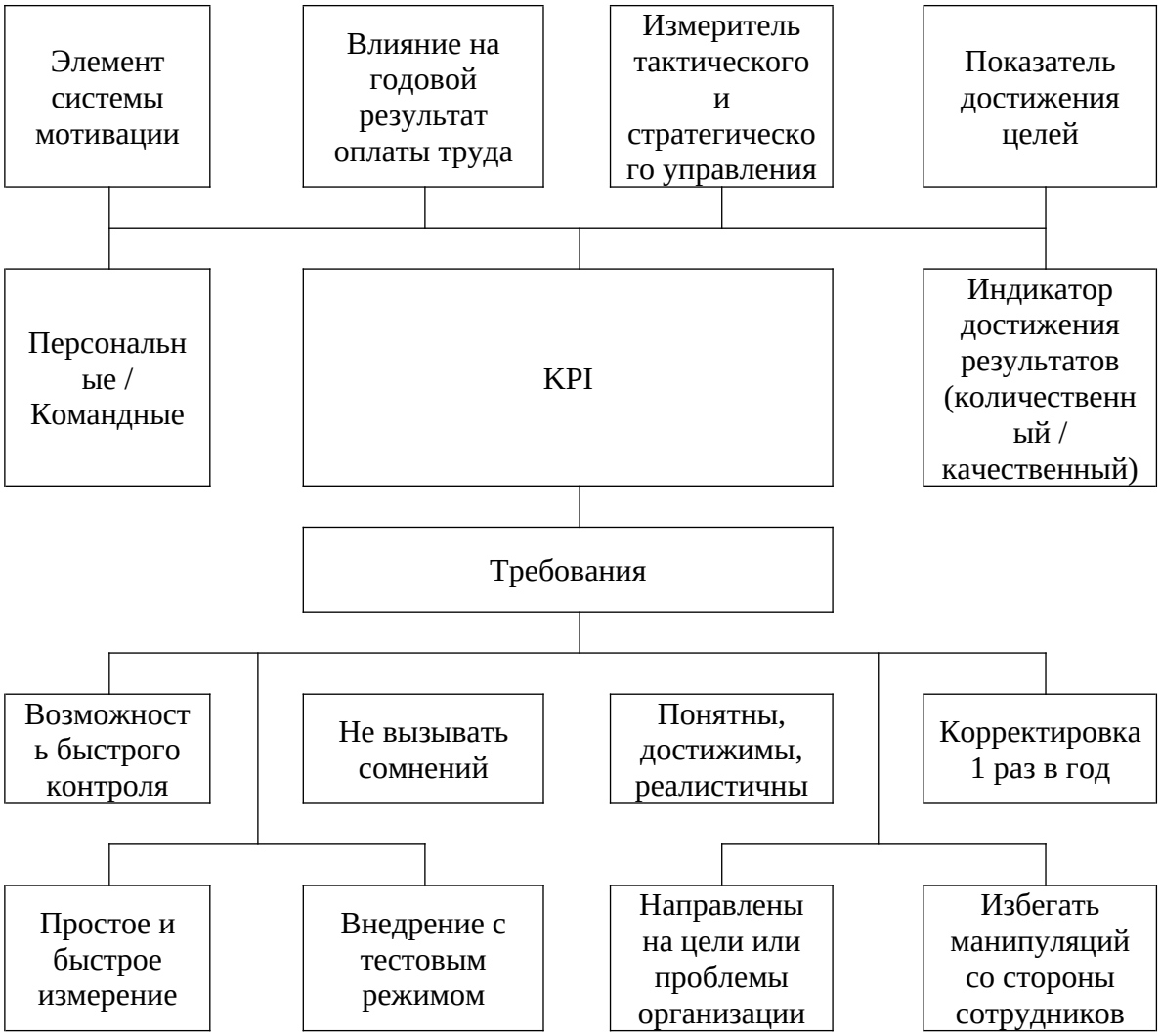

Рисунок 8 –KPI и система требования к ним

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%.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что учет расчетов по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды сотрудникам является достаточно сложным участком бухгалтерии организации. Учет расчетов по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды сотрудникам ООО «Шалинское СУ» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами организации.

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

Глава 3. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ»

3.1 Аудит расчетов с персоналом по оплате труда

В ходе проведения аудиторской проверки в ООО «Шалинское СУ» 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 01.01.2022 по 31.12.2022 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 «Шалинское СУ» 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 «Шалинское СУ» 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 «Шалинское СУ» посредством опроса директора предприятия, главного бухгалтера и бухгалтера расчетного стола.

В результате тестирования системы бухгалтерского учета было получено 3 отрицательных 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 (9):

$$АР – ВХР*РСК*РН, \quad (9)$$

где: АР - аудиторский риск;

ВХР - внутрихозяйственный риск;

РСК - риск средств контроля;

РН - риск необнаружения.

Отсюда вытекает формула (10):

$$РН = АР / ВХР*РСК, \quad (10)$$

Итак, большинством аудиторов признается, что приемлемый аудиторский риск не должен превышать 5%. Отсюда, риск необнаружения при проверке

расчетов по оплате труда в ООО «Шалинское СУ» 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 9).

Таблица 9

Определение единого уровня существенности по бухгалтерской отчетности ООО «Шалинское СУ» за 2022 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	241715	2	33605977,44
Валюта баланса	418479821	2	8369596,42
Собственный капитал	69256326	10	6925632,6
Общие затраты	7958151	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 «Шалинское СУ» 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 10).

Таблица 10

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

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 зарплаты	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 «Шалинское СУ» 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 11).

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 12).

Данные представлены по состоянию на 2022 год: расчетная ведомость №29 от 31.03.2022 год.

Таблица 11

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

Проверяемый сотрудник: Захаров А.Ю.		
Должность: кладовщик		
Период проверки: март 2022 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		

Так же в ходе проверки проанализированы журнал регистрации платежных ведомостей, платежная ведомость, книга учета депонированной заработной платы.

В таблице 12 представлены результаты проверки порядка выплаты заработной платы работникам ООО «Шалинское СУ».

В таблице рассмотрены данные за 2022 год (расчетная ведомость от 31.03.2022).

Таблица 12

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

Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Расчетная ведомость	№29 от 31.03.2022 г	В наличии, №29 от 31.03.2022 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 «Шалинское СУ» за 2022 год при условии исправления обнаруженных нарушений.

3 .2 Аудит расчетов по начислениям страховых взносов во внебюджетные фонды

Аудит расчетов по начислениям страховых взносов во внебюджетные фонды в ООО «Шалинское СУ» показал, что в соответствии с требованиями статьи 287 Налогового кодекса РФ, исполняет функции налогового агента по исчислению, удержанию и перечислению в бюджет сумм налога на прибыль, при:

- выплате доходов иностранной организации, не зарегистрированной в качестве налогоплательщика в налоговых органах на территории РФ;

- выплате дивидендов.

Доходы и расходы ООО «Шалинское СУ» признаются по методу начисления.

Разница между бухгалтерской прибылью (убытком) и налогооблагаемой прибылью (убытком) отчетного периода, образовавшаяся в результате применения различных правил признания доходов и расходов, которые установлены в нормативных правовых актах по бухгалтерскому учету и законодательством Российской Федерации о налогах и сборах, состоит из постоянных и временных разниц.

Информация о постоянных и временных разницах формируется в бухгалтерском учете либо на основании первичных учетных документов непосредственно по счетам бухгалтерского учета, либо в ином порядке, определяемом организацией самостоятельно. При этом постоянные и временные разницы отражаются в бухгалтерском учете обособленно. В аналитическом учете временные разницы учитываются дифференцированно по видам активов и обязательств, в оценке которых возникла временная разница.

Сумма налога на прибыль ООО «Шалинское СУ», определяемая исходя из бухгалтерской прибыли (убытка) и отраженная в бухгалтерском учете независимо от суммы налогооблагаемой прибыли (убытка), является условным расходов (условным доходом) по налогу на прибыль.

Текущий налог на прибыль определяется исходя из величины условного расхода (условного дохода), скорректированный на суммы постоянного налогового обязательства (актива), увеличенная или уменьшенная отложенного налогового актива и отложенного налогового обязательства.

Рассмотрим пример расчета налога на прибыль ООО «Шалинское СУ», по итогам 2022 года. Налоговая декларация за этот период представлена в приложении В.

Прибыль ООО «Шалинское СУ» по итогам 2022 года составила 456945 тыс рублей. Соответственно и налоговая база составит 456945 тыс рублей.

Ставка составляет 20%, из которых 3% - уплачивается в федеральный бюджет и 17% - в бюджет субъекта РФ.

Расчет:

Общая сумма налога на прибыль:

456945 * 20 / 100 = 91389 тыс руб

Из них:

В федеральный бюджет: 456945 * 3 / 100 = 13708 тыс руб

В бюджет субъекта РФ: 456945 * 17 / 100 = 443237 тыс руб

Для бухгалтерского учета страховых взносов в ООО «Шалинское СУ» используется счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

К счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» в ООО «Шалинское СУ» субсчета открываются:

69-1 – субсчет «Расчеты по социальному страхованию»;

69-2 – субсчет «Расчеты по пенсионному обеспечению»;

69-3 – субсчет «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию».

Рассмотрим расчет и бухгалтерские проводки ООО «Шалинское СУ» по каждому виду страхования.

Всего за 2022 году ООО «Шалинское СУ» было начислено страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на сумму 12938,14 рублей.

В бухгалтерском учете была дана следующая проводка (по каждому месяцу):

Дебет 20 «Основное производство»– Кредит 69 субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию».

Расчет представлен на рисунке 9.

ООО «Шалинское СУ» было начислено страховых взносов на обязательное пенсионное страхование на сумму 2846,39 рублей.

В бухгалтерском учете была дана следующая проводка (по каждому месяцу):

Дебет 20 «Основное производство»– Кредит 69 субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению».

Расчет страховых взносов на обязательное пенсионное страхование производился по ставке 22%.

Регистрационный номер страхователя 5 3 1 3 0 0 1 2 3 5 стр. 0 0 2

Код подчиненности 5 3 0 0 1

РАСЧЕТ ПО НАЧИСЛЕННЫМ, УПЛАЧЕННЫМ СТРАХОВЫМ ВЗНОСАМ НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Таблица 1

РАСЧЕТ БАЗЫ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ

(руб. коп.)

Наименование показателя	Код строки	Всего с начала расчетного периода	В том числе за последние три месяца отчетного периода		
			1 месяц	2 месяц	3 месяц
1	2	3	4	5	6
Суммы выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 20.1 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ	1	12 938,14	3 075,00	3 075,00	3 075,00
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 20.2 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ	2	—	—	—	—
Итого база для начисления страховых взносов (стр. 1 – стр. 2)	3	12 938,14	3 075,00	3 075,00	3 075,00
из них: сумма выплат в пользу работающих инвалидов	4	—	—	—	—
Размер страхового тарифа в соответствии с классом профессионального риска (%)	5	0,20			
Скидка к страховому тарифу (%)	6	—			
Надбавка к страховому тарифу (%)	7	—			
Дата установления надбавки	8	—			

Рисунок 9 - Расчет по начисленным, уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Расчет представлен на рисунке 10.

Приложение 1 Расчет сумм страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование к разделу 1

Код тарифа плательщика 001 01

Подраздел 1.1 Расчет сумм страховых взносов на обязательное пенсионное страхование

Всего с начала расчетного периода	в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода: 1 месяц	2 месяц	3 месяц
1	2	3	4

Количество застрахованных лиц, всего (чел.) 010

3 2 2 2

Количество физических лиц, с выплат которым исчислены страховые взносы, всего (чел.) 020

2 1 1 1

в том числе в размере, превышающем предельную величину базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (чел.) 021

0 0 0 0

Всего с начала расчетного периода/ 1 месяц[1]	2 месяц[1]	3 месяц[1]
1/2	3	4

Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 420 Налогового кодекса Российской Федерации 030

12938.14

3075.00 3075.00 3075.00

Рисунок 10 - Расчет по начисленным, уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование

Размер исчисленных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование приведен на рисунке 11.



Рисунок 11 - Размер исчисленных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование

Как показывают данные ООО «Шалинское СУ» страховые взносы на обязательное медицинское страхование составили 375,21 рубль.

Расчет представлен на рисунке 12, исчисление на рисунке 13.

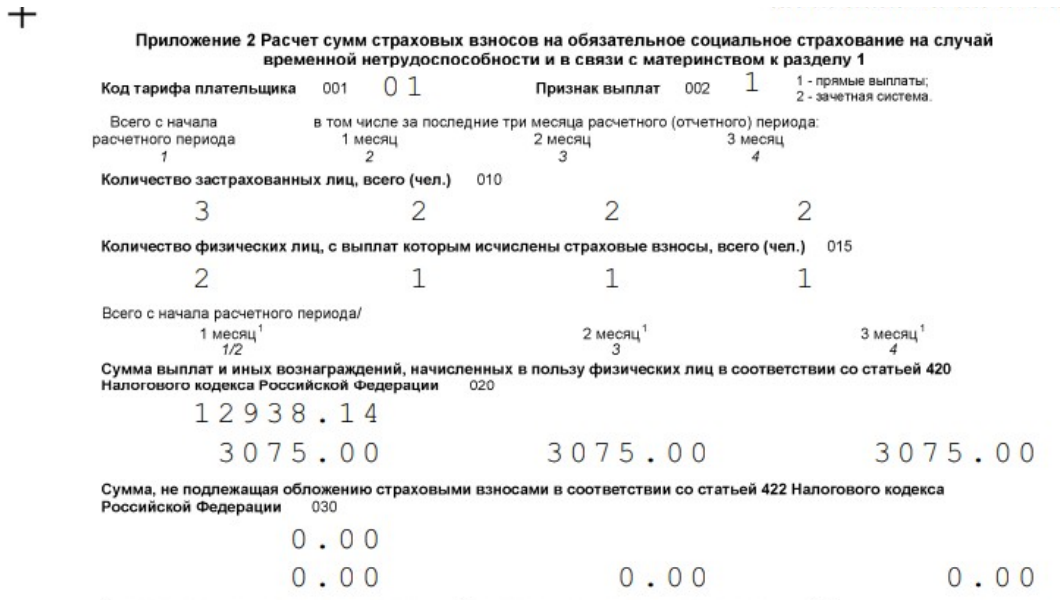

Рисунок 12 - Расчет по начисленным, уплаченным страховым взносам на обязательное медицинское страхование

В бухгалтерском учете была дана следующая проводка (по каждому месяцу):

Дебет 20 «Основное производство»– Кредит 69 субсчет 3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию».


Сумма, превышающая предельную величину базы для исчисления страховых взносов 040

0.00

0.00 0.00 0.00

База для исчисления страховых взносов 050

12938.14

3075.00 3075.00 3075.00

из них сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации, кроме лиц, являющихся гражданами государств - членов Евразийского экономического союза 055

0.00

0.00 0.00 0.00

Исчислено страховых взносов 060

375.21

89.18 89.17 89.18

Рисунок 13 - Размер исчисленных страховых взносов на обязательное медицинское страхование

Представим бухгалтерские проводки на числению страховых взносов.

В ООО «Шалинское СУ» работает директор (зарплата 40 тыс. руб.), бухгалтер (зарплата 32 тыс. руб.) и 2 рабочих (с зарплатой 30 тыс. руб. каждому). По итогам каждого месяца бухгалтер рассчитывает зарплату и страховые взносы. Тариф на НС 0,2%.

Страховые взносы за январь 2021 года бухгалтер рассчитал следующим образом (см. таблицу 13).

Эти суммы были отражены в бухгалтерском учете следующим образом:

Дт 26 Кт 69.2 – 10 270,08 руб. (2 814,24 + 2 720,80 + 2 814,24 + 1 920,80) – страхвзносы на ОПС директора и бухгалтера отражены в затратах.

Дт 26 Кт 69.3 - 3 625,58 руб. – взносы на ОМС.

Дт 26 Кт 69.1 – 741,94 руб. – взносы на ВНиМ.

Дт 26 Кт 69.11 – 144 руб. – взносы от НС.

Дт 20 Кт 69.2 – 9 070,08 руб. – взносы на ОПС сотрудников.

Дт 20 Кт 69.3 - 3 025,58 руб. – взносы на ОМС.

Дт 20 Кт 69.1 – 741,94 руб. – взносы на ВНиМ.

Дт 20 Кт 69.11 – 120 руб. – взносы от НС.

Таблица 13

Расчет страховых взносов в ООО «Шалинское СУ»

Сотрудник	**ОПС (руб.)**		**ОМС (руб.)**		**ВНиМ (руб.)**		**НС**
	Взносы в пределах МРОТ	**Взнос с зарплаты свыше МРОТ**	**Взносы в пределах МРОТ**	**Взнос с зарплаты свыше МРОТ**	**Взносы в пределах МРОТ**	**Взнос с зарплаты свыше МРОТ**	
Директор	2 814,24 (12 792 × 22%)	2 720,80 ((40 000 - 12 792) × 10%)	652,39 (12 792 × 5,1%)	1 360,40 ((40 000 - 12 792) × 5%)	370,97 (12 792 × 2,9%)	0 ((40 000 - 12 792) × 0%)	80 (40 000 × 0,2%)
Бухгалтер	2 814,24 (12 792 × 22%)	1 920,80 ((32 000 - 12 792) × 10%)	652,39 (12 792 × 5,1%)	960,40 ((32 000 - 12 792) × 5%)	370,97 (12 792 × 2,9%)	0	64
Сотрудник 1	2 814,24 (12 792 × 22%)	1 720,80 ((30 000 - 12 792) × 10%)	652,39 (12 792 × 5,1%)	860,40 ((30 000 - 12 792) × 5%)	370,97 (12 792 × 2,9%)	0	60
Сотрудник 2	2 814,24 (12 792 × 22%)	1 720,80 ((30 000 - 12 792) × 10%)	652,39 (12 792 × 5,1%)	860,40 ((30 000 - 12 792) × 5%)	370,97 (12 792 × 2,9%)	0	60
Итого	11 256,96	6 353,10	2 609,57	4 041,60	1 483,88		264

Таким образом, аудит достоверности организации учета расчетных взаимоотношений с сотрудниками ООО «Шалинское СУ» по заработной плате осуществлялся в соответствии с общим планом и программой аудита.

Результаты аудиторской проверки позволяют подтвердить достоверность данных бухгалтерского учета и показателей бухгалтерской отчетности в части

расчетов по оплате труда в ООО «Шалинское СУ» за 2022 год при условии исправления обнаруженных нарушений.

В целях совершенствования учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Шалинское СУ» предложено внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI, под которыми понимаются количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов. В систему показателей KPI включаются измеримые и контролируемые показатели, направленные на решение проблем или на достижение целей деятельности. 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.

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.

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.

Объектом исследования в работе выступает ООО «Шалинское СУ».

При изучении бухгалтерского учета выявлено, что учет предприятием 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 «Шалинское СУ» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами организации. В качестве основной формы оплаты труда ООО «Шалинское СУ» 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 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 «Шалинское СУ» необходимо организовать систему внутреннего контроля, в состав которого будут входить аудитор и бухгалтер. Система внутреннего контроля на ООО «Шалинское СУ» должна быть разработана и закреплена учетной политике предприятия для целей бухгалтерского учета.

Аудит достоверности организации учета расчетных взаимоотношений с

сотрудниками ООО «Шалинское СУ» по заработной плате осуществлялся в соответствии с общим планом и программой аудита.

Результаты аудиторской проверки позволяют подтвердить достоверность данных бухгалтерского учета и показателей бухгалтерской отчетности в части расчетов по оплате труда в ООО «Шалинское СУ» за 2022 год при условии исправления обнаруженных нарушений.

В целях совершенствования учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Шалинское СУ» предложено внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI, под которыми понимаются количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов. В систему показателей KPI включаются измеримые и контролируемые показатели, направленные на решение проблем или на достижение целей деятельности. 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.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что реализация предложенных мероприятий является экономически целесообразным для исследуемого предприятия ООО «Шалинское СУ», 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) // СПС «КонсультантПлюс»

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // СПС «КонсультантПлюс»

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»

5. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»

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» // СПС «КонсультантПлюс»

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» // СПС «КонсультантПлюс»

10. Приказ Минфина России от 02.07.2010 года № 66н (ред. от 19.04.2019 года) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» // СПС «КонсультантПлюс»

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, 2022. – 320 с.

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

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. Гамулинская Н. В. Аудит расчётов по оплате труда в свете новых изменений законодательства в 2023 году / Н. В. Гамулинская, И. С. Зверев // Финансы . – 2023. – № 1(79). – С. 85.

18. 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.

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

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

21. 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.

22. 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.

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

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

25. 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.

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

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

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

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

30. Касимова Д.М. Направления улучшения финансового состояния

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

31. 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.

32. 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.

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

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

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

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

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

42. 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.

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

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

45. 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.

46. 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.

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

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

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

50. Федина, К. Ю. Теоретические основы бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда / К. Ю. Федина //Юрист. – 2023. – № 136. – С. 30-32.

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

52. 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.

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

54. 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

Бухгалтерский баланс ООО «Шалинское СУ» за 2022 год

1050 8015

ИНН 6657000375

КПП 668401001 Стр. 001

Форма по КНД 0710099

Бухгалтерская (финансовая) отчетность

Номер корректировки 0 - - Отчетный период (код)* 34 Отчетный год 2022

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ШАЛИНСКОЕ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ"

(наименование организации)

Код вида экономической деятельности по классификатору ОКВЭД 2 42.11.

Код по ОКПО 06970805 Организационно-правовая форма (по ОКОПФ) 12300

Форма собственности (по ОКФС) 16 Единица измерения: (тыс. руб. – код по ОКЕИ) 384

Местонахождение (адрес)

623030, СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛ, Р-Н ШАЛИНСКИЙ, РП ШАЛЯ, УЛ НЕФТЯНИКОВ, 22

Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту 0 1 - да 0 - нет

Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество** индивидуального аудитора

ИНН ОГРН/ОГРНИП

На 010 страницах с приложением документов или их копий на листах

Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем документе, подтверждаю:

1 1 – руководитель 2 – уполномоченный представитель

КУНГУРОВ АЛЕКСАНДР ДМИТРИЕВИЧ

(фамилия, имя, отчество** руководителя (уполномоченного представителя) полностью)

Подпись _____ Дата 29.03.2023

Наименование и реквизиты документа, подтверждающего полномочия представителя

Заполняется работником налогового органа

Сведения о представлении документа

Данный документ представлен (код)

на страницах

в составе (отметить знаком V)

0710001 0710002

0710003 0710004

0710005

Дата представления документа .

Зарегистрирован за №

Фамилия, И. О.** Подпись

Документ подписан электронной подписью и отправлен через АО «ПФ «СКБ Контур» 29.03.2023 в 09:35

Имя файла «NO_BUHOTCH_6684_6684_6657000375668401001_20230329_72874723-84b0-40df-80e9-0364f63e5301»

Кунгуров Александр Дмитриевич

Сертификат: 6626723b3c20351e608f1c8d955380d211ec2983

Действует с 20.03.2023 до 20.06.2024

Принято 29.03.2023 в 09:59

6684 Межрайонная ИФНС России №30 по Свердловской области

Пушкарева Елена Владимировна, начальник

Сертификат: 9b26fb6f50a9705b2cbaeadc3ef972ad1ba92cf1

Действует с 29.03.2022 до 22.06.2023

* Приводится значение: 34 – год, 94 – первый отчетный год, отличный по продолжительности от календарного.

** Отчество при наличии.

1050 8022

ИНН 6 6 5 7 0 0 0 3 7 5

КПП 6 6 8 4 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 2

Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

АКТИВ

Пояснения [1]	*Наименование показателя*	*Код строки*	*На отчетную дату отчетного периода*	*На 31 декабря предыдущего года*	*На 31 декабря года, предшествующего предыдущему*
1	2	3	4	5	6
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
-	Нематериальные активы	1110	-	-	-
-	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
-	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
-	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
-	Основные средства	1150	96075	95109	68794
-	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
-	Финансовые вложения	1170	2104	273	12368
-	Отложенные налоговые активы	1180	6953	8659	5936
-	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
-	Итого по разделу I	1100	105132	104041	87098
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
-	Запасы	1210	96998	89403	130312
-	Налог на добавленную стоимость по приобретённым ценностям	1220	-	-	-
-	Дебиторская задолженность	1230	25336	43337	44095
-	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	55450	100593	72603
-	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	9774	14893	15346
-	Прочие оборотные активы	1260	7133	0	1
-	Итого по разделу II	1200	194691	248226	262357
-	**БАЛАНС**	1600	299823	352267	349455

Принято 29.03.2023 в 09:59
Имя файла «NO_BUHOTCH_6684_6684_6657000375668401001_20230329_72874723-84b0-40df-80e9-0364f63e5301»

1050 8039

ИНН 6 6 5 7 0 0 0 3 7 5

КПП 6 6 8 4 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 3

ПАССИВ

Пояснения [1]	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
-	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	469	469	469
-	Собственные акции, выкупленные у акционеров [2]	1320	(-)	(-)	(-)
-	Переоценка внеоборотных активов	1340	102514	102514	102514
-	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	834	834	834
-	Резервный капитал	1360	-	-	-
-	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	25259	22382	19848
-	Итого по разделу III	1300	129076	126199	123665
	III. ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ [3]				
-	Паевой фонд	1310	-	-	-
-	Целевой капитал	1320	-	-	-
-	Целевые средства	1350	-	-	-
-	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	-	-	-
-	Резервный и иные целевые фонды	1370	-	-	-
-	Итого по разделу III	1300	-	-	-
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
-	Заемные средства	1410	-	-	-
-	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
-	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
-	Прочие обязательства	1450	-	-	-
-	Итого по разделу IV	1400	-	-	-

Принято 29.03.2023 в 09:59
Имя файла «NO_BUHOTCH_6684_6684_6657000375668401001_20230329_7287472s-84b0-40df-80e9-0364f63e5301»

Пояснения 1	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
-	Заемные средства	1510	-	-	-
-	Кредиторская задолженность	1520	28847	39056	38778
-	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
-	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
-	Прочие обязательства	1550	141900	187012	187012
-	Итого по разделу V	1500	170747	226068	225790
-	**БАЛАНС**	1700	299823	352267	349455

Приложение 2

Отчет о финансовых результатах ООО «Шалинское СУ» за 2022 год

1050 8107

ИНН 6657000375

КПП 668401001 Стр. 005

Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения [1]	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
-	Выручка [2]	2110	478652	531246
-	Себестоимость продаж	2120	(474481)	(527036)
-	Валовая прибыль (убыток)	2100	4171	4210
-	Коммерческие расходы	2210	(-)	(-)
-	Управленческие расходы	2220	(-)	(-)
-	Прибыль (убыток) от продаж	2200	4171	4210
-	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
-	Проценты к получению	2320	-	-
-	Проценты к уплате	2330	(-)	(-)
-	Прочие доходы	2340	-	-
-	Прочие расходы	2350	(-)	(-)
-	**Прибыль (убыток) до налогообложения**	2300	4171	4210
-	Налог на прибыль [3]	2410	(834)	(842)
-	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(834)	(842)
-	отложенный налог на прибыль [4]	2412	-	-
-	Прочее	2460	(460)	(834)
-	**Чистая прибыль (убыток)**	2400	2877	2534
-	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 [3]	2530	-	-
-	Совокупный финансовый результат периода [5]	2500	2877	2534
	СПРАВОЧНО			
-	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
-	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Примечания
1 Указывается номер соответствующего пояснения.
2 Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
3 Отражается расход (доход) по налогу на прибыль.
4 Отражается суммарная величина изменений отложенных налоговых активов и отложенных налоговых обязательств за отчетный период.
5 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода», «Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода».

Принято 29.03.2023 в 09:59

Имя файла «NO_BUHOTCH_6684_6684_6657000375668401001_20230329_72874723-84b0-40df-80e9-0364f65e5301»

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, рецензии (при наличии) в электронно-библиотечной системе Университета «Синергия».

_____ _____ /_____/

Подпись *(Ф.И.О.)*

«___» _____ 202_г.