АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (АНО ВО МГЭУ)

Кафедра **бухгалтерского учёта, анализа и аудита**

Направление подготовки **38.03.01 Экономика**
Направленность (профиль) программы **«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

«Бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда в организации»

Обучающаяся _____ Волостных Юлия Германовна

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ д.э.н., профессор Герасина О.Н.

Рекомендовать к защите
Заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита
д.э.н., профессор _____О.Н. Герасина
протокол заседания кафедры
от «___» _____2023г. № _____

Москва 2023

Содержание

Введение.....3

Глава 1. Методический подход к организации учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.....5

1.1. Сущность и формы расчетов с персоналом по оплате труда.....5

1.2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....10

1.3. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда.....21

Глава 2. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Система ПБО».....26

2.1. Организационно–экономическая характеристика.....26

ООО «Система ПБО».....26

2.2. Организация оплаты труда в сети ресторанов «Вкусно и точка».....33

3.1. Планирование аудиторской проверки оплаты труда.....47

3.3. Аудиторская проверка оплаты труда на предприятии.....51

3.4. Результаты аудиторской проверки предприятия и рекомендации по совершенствованию учета оплаты труда.....58

Список использованных источников и литературы.....61

Введение

Актуальность исследования. Одним из основных направлений работы бухгалтерии в организации является учет операций по расчетам с персоналом по оплате труда, а статья расходов по оплате труда персонала является наиболее затратной. Существенным считается не только правильность отражения расчета по заработной плате сотрудников, но и правильность расчета сумм, которые причитаются к выплате каждому сотруднику.

Заработная плата – это вознаграждение за труд работника. Размер заработной платы зависит непосредственно от квалификации работника, сложности той работы, которую он выполняет, её количества и качества.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является достаточно трудоемким участком работы бухгалтерии и связан с документальным оформлением операций по учету труда и его оплаты в соответствии с требованиями законодательных и нормативно-правовых документов, обеспечением своевременности и полноты отражения затрат по оплате труда в учете, правильным учетом обязательных и инициативных удержаний из заработной платы работников, достоверным расчетом отпускных и иных начислений, связанных с расчетом заработной платы, расчетом взносов на обязательное страхование (пенсионное, социальное, медицинское).

Правильная организация бухгалтерского учета оплаты труда оказывает влияние на формирование конечного финансового результата организации - прибыли, следовательно, учет и аудит оплаты труда занимают одно из значимых мест в системе учета хозяйствующих субъектов.

Это обусловило актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование организации и ведение бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда хозяйствующего субъекта.

Для реализации данной цели необходимо выполнение следующих **задач**:

–изучить порядок организации бухгалтерского учета и формы расчетов с персоналом по оплате труда в организации, методику подготовки и проведения аудиторскрой проверки расчетов с персоналом по оплате труда;

–проанализировать основных показателей финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующего субъекта;

–провести анализ системы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда;

– поанализировать результаты аудита расчетов с персоналом по оплате труда и разработать рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

Предметом исследования является бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда.

Объект исследования - общество с ограниченной ответственностью «Система ПБО» (ООО «Система ПБО»).

Теоретико-методологическую основу исследования составили законодательные акты, нормативно-правовые документы Российской Федерации, работы Г.И. Алексеевой, К.К. Арабяна, О.А. Курсовой, Т.М. Рогуленко, И.С. Спешинской, О.М. Фокиной.

Практическая значимость работы заключается в том, что внедрение предложений по совершенствованию организации учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда обеспечит оперативный контроль количества и качества труда, использования средств, включаемых в фонд заработной платы.

Глава 1. Методический подход к организации учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда

1.1. Сущность и формы расчетов с персоналом по оплате труда

Конституция РФ определяет право каждого гражданина:

– свободно распоряжаться своими способностями к труду;

– выбирать род деятельности и профессию;

– на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

– на защиту от безработицы и запрет принудительного труда;

– на отдых и на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку [32, с. 17]

Под оплатой труда, согласно Трудовому Кодексу РФ, понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [3, ст. 129].

К компенсационным выплатам относят:

– за работу в особых климатических условиях;

– за сверхурочную работу;

– за работу в ночное время, выходные и праздничные дни;

– за исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника.

Стимулирующие выплаты предназначены для поощрения работников за улучшение ими количественных и качественных показателей.

Основными задачами учета труда и заработной платы являются:

1) начисление в установленные сроки оплаты труда, а также произведение ставок удержаний из нее;

2) расчет среднего заработка для начисления отпускных, компенсации за неиспользованный отпуск, оплаты временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;

3) сбор и обобщение информации по оплате труда для целей оперативного управления и составления необходимой отчетности.

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Форма повременной оплаты труда делится на системы: простая повременная и повременно–премиальная.

Простая повременная система оплаты производится за определённое количество отработанного времени независимо от объема выполненных работ. Заработную плату работников определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки в соответствии с уровнем его квалификации (разряда) на количество отработанных часов или дней согласно утвержденным нормам рабочего времени.

Повременно-премиальная система оплаты труда подразумевает, что к сумме заработной платы по тарифу (окладу) прибавляют премию в определённом проценте к тарифной ставке или к другому измерителю.

Первичными документами по учёту труда работников при повременной оплате являются табели учета рабочего времени.

Форма оплаты — сдельная имеет свои системы:

1. Прямая сдельная. Данная оплата труда работников осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции (выполненных работ, оказанных услуг) исходя из твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации.

2. Сдельно-премиальная. Система предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определённых качественных показателей.

3. Сдельно-прогрессивная. При данной системе оплата повышается за выработку сверх нормы.

4. Косвенно-сдельная. Это система оплата труда предназначена для работников, обслуживающих основной производственный процесс (наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров) и осуществляется в процентах к заработной плате основных работников обслуживаемого структурного подразделения. В сложных случаях, когда объём работы определяется в целом по коллективу работников, возникает необходимость распределения этой заработной платы между членами коллектива с использованием коэффициента их трудового участия.

5. Аккордная система оплаты труда предусматривает определение совокупной заработной платы при выполнении определённых стадий работы или производства определённого объёма продукции.

Формы и системы оплаты труда имеют свои специфические особенности. Краткая характеристика форм и систем оплаты труда приведена в таблице 1.1.

Таблица 1.1.

Системы и формы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда	
Сдельная форма (оплата зависит от выполненных работ, услуг)	**Повременная форма** (оплата зависит от отработанного времени по факту)
- **Прямая –** оплата с фиксированными расценками за количество	- **Прямая** – фиксированная оплата за отработанное время по факту
- **Сдельно-премиальная –** оплата по прямым сдельным расценкам + премия за выполнение (перевыполнение) показателей	- **Повременно-премиальная** – оплата за фактически отработанное время + процент за результативность
- **Сдельно-прогрессивная –** сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана	- **Окладная –** оплата, установленная в трудовом договоре
- **Косвенная –** оплата вспомогательного персонала, где размер устанавливается в % от зарплаты основного	
- **Аккордная –** оплата комплексного выполнения плана: • **индивидуальная –** оплата за достижение собственных показателей	

• **коллективная –** зарплата одного сотрудника зависит от достижения поставленных целей всем коллективом	
- **Смешанная –** повременно-сдельная, где часть оплаты производится за фактическое время, другая – за выполненный объем работы	

Труд некоторых работников иногда оплачивается и по сдельной, и по повременной оплате труда. Расчёт заработной платы при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке и прибавляется к окладу за отработанное время.

Трудовой кодекс РФ определяет тарифные системы оплаты труда, основываясь на формах и системах оплат. Они устанавливают зависимость оплаты от качества труда, а именно сложности, важности, самостоятельности и квалификации работника [3, ст. 143].

Реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности ставит задачу пропорциональности оплаты труда в зависимости от его количества и качества. Поэтому повременная или сдельная оплата, основанные на учете количества труда, сочетаются с тарифной системой.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится распределение заработной платы работников в зависимости от сложности труда. Тарифная система включает в себя следующие элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку [32, с. 87].

Важнейшим элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки, которые определяют размер оплаты труда работников по отношению к разрядам в единицах времени (час, день, месяц). При использовании прямой сдельной системы сдельная расценка определяется на основе тарифной ставки, при повременной системе работнику гарантируется выплата тарифной ставки при условии выполнения нормы рабочего времени.

Порядок тарификации, отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда, определяется локальными нормативными актами.

Тарифная ставка первого разряда — это размер вознаграждения за простой труд низшего уровня квалификации, произведенный в единицу времени, Тарифные ставки первого разряда на практике обычно делятся по формам оплаты (сдельная, повременная) и отдельным профессиональным группам (обычная, повышенная интенсивность труда).

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

Наряду с тарифными ставками тарифная система включает оклады, а также должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих. Оклады могут устанавливаться и для рабочих. Все это указывается в штатном расписании.

Другим важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка, которая представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы работника от его квалификации. Как правило, тарифная сетка разрабатывалась для оплаты труда рабочих. Таким образом, тарифная система включала тарифную сетку и схему должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

В последние годы с учетом зарубежного опыта успешно применяются единые тарифные сетки, определяющие условия оплаты труда для всех категорий персонала. Преимущество единой тарифной сетки заключается в обеспечении наглядности и обоснованности установления уровня тарифных ставок и окладов по всем

профессиональным группам работников в зависимости от сложности труда [43, с. 183].

Следующим элементом тарифной системы выступает тарифный разряд, который отражает сложность труда и требуемый от работника квалификационный уровень. Квалификационный разряд отражает уровень профессиональный подготовки работника. Эти разряды могут не совпадать в тех случаях, когда профессиональная подготовка работника ниже или выше той, которая требуется для выполняемой работы. Такие несовпадения с каждым годом увеличиваются в современном мире спроса и предложения на рынке труда.

Таким образом, значение форм и систем оплаты труда с каждым днем растет. Каждая вновь образовавшаяся организация выбирает для себя оптимальный вариант формирования заработной платы в целях стимулирования сотрудников для эффективности работы предприятия. Выбор системы решает принципиальные вопросы экономической теории на рынке труда.

В настоящее время любая организация самостоятельно устанавливает форму, систему, размер оплаты труда и материального стимулирования его результатов, потому что политика в области оплаты труда, защита работников и их социальная поддержка возложены непосредственно на саму организацию.

Современная экономика требует создания и обеспечения регулирования заработной платы, формирование цены рабочей силы. Такое создание цен выступает эффективным регулятором организации заработной платы на предприятиях любого сектора экономики [46, с. 457].

1.2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Бухгалтерский учет – это важная часть экономической деятельности любого предприятия. Основной массив данных, который

необходим для принятия эффективных управленческих решений, поступает из регистров бухгалтерского учета.

Как в России, так и за рубежом, одним из основных направлений деятельности бухгалтерской службы организации считается учет расчетов по оплате труда. Данный участок работы многими аналитиками по праву признается самым трудоемким и ответственным в работе бухгалтера. Это связано с многообразием используемых в организациях форм оплаты труда и различных систем, с большим количеством применяемых форм первичных документов, с особенностями методики некоторых расчётов, с ограниченными сроками оплаты заработной платы работникам, дефицитом средств механизации обработки этих сведений. Поэтому учет заработной платы занимает одно из необходимых мест в совокупной системе учета в организации.

Важной составляющей бухгалтерского учета, как уже отмечалось выше, является учет расчетов с персоналом по оплате труда, поскольку заработная плата является основным источником мотивации сотрудников, от ее размеров зависит производительность труда и как следствие результаты производственной деятельности в целом.

С целью организации бухгалтерского учета труда и заработной платы персонала в учетной политике организации прописывается, какие формы первичных документов для этой цели будут использоваться. При этом законодательством в области бухгалтерского учета не предусмотрено использование унифицированных форм [8].

Но многие экономические субъекты при организации учета заработной платы отдают предпочтения формам первичных документов, утвержденным постановлением Госкомстата от 05.01.2004 № 1 [20]. Первичной документацией по учету движения персонала являются приказы (о приеме на работу, увольнении, переводах,

предоставлении оплачиваемого отпуска), карточки, ведомости, справки. Наиболее часто используемые организациями унифицированные формы первичных документов для учета оплаты труда представлены в таблице 1.2 [20].

Таблица 1.2

Унифицированные формы первичных документов для учета оплаты труда

Виды унифицированных форм	Форма
Приказ о приеме на работу	форма № Т-1
Личная карточка	форма № Т-2
Штатное расписание	форма № Т - 3
Приказ о переводе на другую работу	форма № Т -5
Приказ о предоставлении отпуска	форма № Т - 6
График отпусков	форма № Т - 7
Приказ о прекращении трудового договора (контракта)	форма № Т - 8
Табель учета рабочего времени	форма № Т-13
Расчетная ведомость	форма № Т - 51
Лицевой счет	формы № Т - 54
Записка расчет о предоставлении отпуска	форма № Т - 60

Для каждого принятого на работу сотрудника заводится личная карточка и открывается персональный лицевой счет. На лицевой счет, открываемый, как правило, на год, заносятся данные о начисленной и выплаченной заработной плате, суммах удержаний и вычетов. Данные в лицевые счета переносятся из табелей учета рабочего времени, нарядов на выполнение сдельной работы, приказов (о произведении удержания или начислении премии) и листов нетрудоспособности.

Для учета расчетов по оплате труда персоналу используется бухгалтерский счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – на нем обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику организации.

По кредиту отображаются начисленные суммы:

– заработной платы;

– отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск;

– оплаты временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;

– дивиденды сотрудникам организации по их вкладам в уставный капитал;

– материальной помощи.

По дебету счета показываются следующие суммы:

– выплаченной заработной платы;

– начисленного налога на доходы физических лиц (НДФЛ);

– удержаний по исполнительным документам;

– удержаний по недостачам и порче ценностей организации;

– депонированной (не выплаченной своевременно) заработной платы при расчетах наличными средствами.

Стоит заметить, что сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» чаще всего кредитовое, так как на этом счете в основном отражается задолженность организации перед своими работниками по оплате труда.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику организации, для детального учета и получения подробной информации [16].

В связи с тем, что затраты по оплате труда отражаются в себестоимости произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг), начисление заработной платы отражается в виде проводок по кредиту счету 70 в корреспонденции с дебетом следующих счетов:

– 20 (23, 25, 26, 29, 44) – заработная плата, отпускные и компенсация за неиспользованный отпуск (если в организации не формируется резерв на оплату отпускных), оплата по больничным листам за счет средств работодателя работников производственных предприятий и коммерческих организаций (в зависимости от структурного подразделения, где занят сотрудник);

– 44 – заработная плата, отпускные и компенсация за неиспользованный отпуск (если в организации не формируется резерв на оплату отпускных), оплата по больничным листам за счет средств работодателя работников для торговых предприятий;

– 96 – отпускные и компенсация за неиспользованный отпуск если в организации формируется резерв на оплату отпускных;

– 84 – премии, материальная помощь, дивиденды работникам организации.

Бухгалтерский учет заработной платы и удержаний из нее должен также наглядно отражать сумму к выплате работникам на руки. В связи с этим начисленные по дебету счета 70 суммы заработной платы будут уменьшены, что будет отражаться следующими записями в учете в корреспонденции с кредитом счетов:

– 68 – удержание НДФЛ из заработной платы работников;

– 73 – удержание сумм ранее выданных займов;

– 76 – удержание алиментов и других обязательных удержаний по исполнительным листам;

– 94 – удержание возмещения ущерба нанесенного организации.

Выплата заработной платы после всех удержаний может производится наличными средствами через кассу организации или путем перечисления средств на карточный счет сотрудника в банке. При выплате заработной платы счет 70 корреспондирует со счетами 50 или 51, что сопровождается бухгалтерской проводкой:

– Дт 70 Кт 50 - выдана заработная плата, отпускные средства из кассы организации;

– Дт 70 Кт 51- перечислена заработная плата на расчетные счета сотрудников согласно зарплатному проекту при оформлении договора с обслуживающим банком.

В процессе осуществления своей деятельности организация постоянно имеет дело с сотрудниками, что делает вопрос об

организации системы начисления и оплаты труда наиболее важным не только для сотрудников, которые ожидают видеть высокий уровень оплаты за труд, но и работодатели, которые должны тщательно знать всю законодательно–правовую часть для непосредственного осуществления расчетов с персоналом по оплате труда.

Практика доказывает, что двадцать процентов ошибок, которые допускают бухгалтеры, касаются расчета заработной платы сотрудников. Поэтом прежде всего важно выделить основные составляющие заработной платы. Другими словами, организации для правильного начисления заработной платы и удержаний важно четко определять фонд оплаты труда и его состав и структуру, выплаты социального характера и другие расходы, связанные с оплатой труда [3].

Фонд оплаты труда формируется за счет двух источников: издержек производства и обращения, прибыли организации. Для определения денежного значения фонда оплаты труда используют формулу (1.1):

$$ФОТ_{год} = ЗП_{с-м} \times Ч_{ср} \times 12; \quad (1.1)$$

где:

$ФОТ_{год}$ – годовой показатель фонда оплаты труда, руб.;

$ЗП_{с-м}$ – среднемесячная заработная плата (все суммы выплат за год, поделенные на двенадцать календарных месяцев) руб.;

$Ч_{ср}$ - среднесписочная численность сотрудников (суммированное количество работников за каждый день месяца, разделенное на количество дней в месяце, повторенное двенадцать раз по числу месяцев в году), чел.

Источниками финансирования расходов на оплату труда являются:

– себестоимость продукции (работ, услуг);

– средства специального назначения, собственные средства работодателя;

– целевые финансирования и поступления.

Фонд оплаты труда также можно разделить на три основные части:

1) фонд основной заработной платы;

2) фонд дополнительной заработной платы;

3) другие поощрительные и компенсационные выплаты.

За последние годы процедура расчета заработной платы претерпела серьезные изменения. Это касается методов расчета НДФЛ и средней зарплаты, ведения учета по затратам на служебные командировки.

Прежде всего необходимо отметить, что начисление заработной платы зависит от уровня окладов сотрудников. При этом важным моментом является учет минимального размера оплаты труда (МРОТ) при начислении заработной платы. Однако для каждого отдельного региона России МРОТ устанавливается отдельно.

С 1 января вступил в силу закон, устанавливающий минимальный размер оплаты труда в 2023 году в сумме 16 242 рубля в месяц. В 2022 году МРОТ составлял 15 279 рублей. Таким образом, минимальный размер оплаты труда вырос на 6,3%.

Бухгалтерский учет операций, связанных с налогом на доходы физических лиц, осуществляется на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам», как уже отмечалось выше, субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц», номер которого определяет организация самостоятельно в зависимости от уплачиваемых в бюджет налогов и сборов.

Начисленные суммы НДФЛ отражаются бухгалтерской записью по кредиту счета 68 субсчет учета НДФЛ и дебету счетов расчетов по оплате труда:

– 70 – удержан НДФЛ со всех начисленных выплат в пользу работников организации, включая доходы от участия в уставном

(складочном) капитале, начисленные акционерам (участникам), которые являются работниками данной организации;

– 75 - удержан НДФЛ с доходов от участия в уставном (складочном) капитале, начисленных акционерам (участникам), не являющимся работниками данной организации её работниками;

– 76 – удержан НДФЛ по договорам гражданско-правового характера с приобретенных организацией работ или услуг у физического лица (например, по аренде нежилого помещения). В силу требований НК РФ организация в этом случае обязана удержать НДФЛ с суммы выплат, уплатить его в бюджет, а физическому лицу перечислить сумму за вычетом НДФЛ [2, ст. 226].

При фактическом перечислении начисленного НДФЛ в бюджет на сумму платежа производится списание учтенных на счете 68 субсчет учета НДФЛ сумм удержанного налога, сто сопровождается бухгалтерской проводкой:

– Дт счета 68 субсчет учета НДФЛ Кт счета 51 «Расчетные счета».

Суммы начисленных пеней и штрафа за нарушение законодательства о налоге на доходы физических лиц в бухгалтерском учете отражаются следующей бухгалтерской проводкой:

– Дт счета 99 «Прибыли и убытки» Кт счета 68 субсчет учета НДФЛ.

НДФЛ рассчитывается следующим способом (формула 1.2):

$$НДФЛ = (Д_{ОХ} - В_{ЫЧ}) \times С_Т; \qquad (1.2)$$

где:

НДФЛ - величина налога к удержанию, руб.;

Дох - сумма дохода за месяц, начисленных по всем основаниям, руб.;

Выч - сумма налоговых вычетов, предоставляемых в организации по заявлению работника;

Ст - ставка НДФЛ.

Для расчета НДФЛ используют расчетно-платежную ведомость, в которой сумма НДФЛ определяется в графе «Удержано и зачтено». Или если расчетная и платежная ведомости ведутся отдельно, то НДФЛ рассчитывается в расчетной ведомости также в графе «Удержано и зачтено». Также сведения об удержаниях и вычетах работника отражаются в его лицевом счете.

Расчеты с работником организации в связи с ежегодным отпуском имеют определенные особенности. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее четырнадцати календарных дней [3, ст. 123 и 125]. Работник также имеет право в случае неиспользования отпуска получить денежную компенсацию, на основании письменного заявления [3, ст. 126].

В 2023 году для расчета отпускных применяется стандартная формула, утвержденная законодательно (формула 1.3):

$$CO = C3 \times ДО; \quad (1.3)$$

где:

СО — сумма отпускных, положенных сотруднику, руб.;

СЗ — размер среднедневной заработной платы, руб.;

ДО — количество дней отпуска, календарные дни.

Среднедневную заработную плату, при условии, что работник полностью отработал весь расчетный период, то есть двенадцать месяцев, предшествующих отпуску, рассчитывают по следующей формуле (формула 1.4):

$$C3 = \frac{ЗР}{12 \times 29{,}3}; \quad (1.4)$$

где:

ЗР - сумма заработной платы за расчетный период, то есть за двенадцать месяцев, предшествующих месяцу отпуска, руб.

29,3 — среднемесячное количество календарных дней в месяце, установленное законодательно, дни.

В состав заработной платы для расчета отпускных включают заработную плату, надбавки, доплаты, а также ежемесячные премии и не включают суммы оплаты за сверхурочную работу, компенсации за неиспользованный отпуск и прочие выплаты единовременного характера

Сумма отпускных должна быть выплачена работнику не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

С 2023 года произошли изменения в начислении и уплате страховых взносов. Страховые взносы, начисляемые на оплату труда работников организации, нужно в настоящее время проводить по единому тарифу, в который включены взносы на пенсионное, социальное и медицинское страхование. Общая сумма взносов с 1 января 2023 года вырастет, в связи с увеличением предельной базы для расчета и новым требованием законодательства начислять и платить страховые взносы с выплат работникам, с которыми заключены договора гражданско-правового характера.

Изменения 2023 года в части расчета и уплаты страховых взносов меняют прежние устоявшиеся правила работы бухгалтерии. К ним относятся следующие [2, 14]:

1. Введен единый тариф страховых взносов в размере 30%, как отмечалось выше;
2. Увеличена предельная база для исчисления страховых взносов, и она также стала единой единая для взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование;
3. Увеличен перечень работников, с выплат которым уплачиваются взносы. В него добавили исполнителей по гражданско-правовым договорам и временно пребывающих иностранцев. В 2023 году доход таких работников облагается единым тарифом, включающим медицинские взносы;

4. Изменился срок уплаты взносов. С 2023 года их нужно перечислять ежемесячно до 28 числа, месяца следующего за месяцем начисления взносов, вместо прежнего 15 числа. Это изменение не затрагивает взносы в фонд социального страхования, связанные с травматизмом и профессиональными заболеваниями на производстве, данные взносы по-прежнему перечисляются до 15 числа, месяца следующего за месяцем начисления взносов;

5. Страховые взносы нужно перечислять по схеме единого налогового платежа, одним платежным поручением на сумму всех налоговых обязательств организации;

6. Введен новый состав отчетности по взносам. Отчет по расчетам по страховым взносам (РСВ) организации будет ежемесячным только частично. По итогам каждого месяца необходимо будет сдавать только третий раздел данного отчета с указанием данных по каждому работнику. По итогам квартала нужно будет сдавать РСВ в полном объеме. Вместо отчетов в Пенсионный Фонд России (ПФР) и Фонд социального страхования (ФСС) вводится один единый отчет (форма ЕФС-1), который сдается в Единый социальный фонд.

Единая базовая ставка для уплаты страховых взносов с 1 января 2023 применяется при расчете суммы страховых взносов до достижения предельной базы. С сумм превышения предельной базы страховые взносы рассчитываются по ставке 15,1%. При этом взносы на травматизм рассчитываются по старым правилам, и каждая организация применяет свой индивидуальный тариф.

С 1 января 2023 г. утверждена единая предельная величина базы в размере 1 917 000 рублей для исчисления страховых взносов в отношении выплат для каждого работника составит, которая рассчитывается, как и раньше, нарастающим итогом. Единые тарифы страховых взносов составят:

– в пределах установленной единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов - 30%;

– свыше установленной единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов - 15,1% [2].

В таблице 1.3 представлены предельные значения базы заработной платы для расчета страховых взносов в 2022-2023 годах.

Таблица 1.3

Предельная база для расчета страховых взносов 2022 – 2023 гг.

Год	Предельная база для пенсионных взносов (руб.)	Предельная база для социальных взносов (руб.)	Предельная база для медицинских взносов (руб.)
2022	1 565 000	1 032 000	Нет базы
2023	1 917 000-		

На 2023 год сохранены льготные тарифы по страховым взносам для малого бизнеса, организаций, зарегистрированных в Сколково, IT-организаций и ряда других предприятий.

Субъектам малого и среднего бизнеса установлен льготный тариф по страховым взносам, в размере 15 % с выплат, превышающих МРОТ текущего периода. С выплат работникам в пределах МРОТ для расчета и уплаты

В таблице 1.4 представлены тарифы страховых взносов, установленные законодательством для различных организаций в 2023 г. [2].

Таблица 1.4

Тарифы страховых взносов в 2023 году г. в Российской Федерации

Плательщики взносов	Тарифы страховых взносов на 2023 год	
	В пределах базы	С превышения базы
Все предприятия и органи-зации, которые не имеют льгот	30%	15,1%
Предприятия малого и среднего бизнеса	С выплат в пределах МРОТ – 30% Сумма превышения над МРОТ – 15%	С выплат в пределах МРОТ – 15,1%. Сумма превышения над МРОТ – 15%
Резиденты Сколково	С выплат в пределах МРОТ – 30%. Сумма превышения над МРОТ – 15%	С выплат в пределах МРОТ – 15,1%. Сумма превышения над МРОТ – 15%
Социально-ориентирован-ные некоммерческие орга-низации, IT-предприятия, резиденты особых россий-ских экономических зон	7,6%	0%

Судьи, прокуроры, работни-ки следственного комитета	на обязательное социальное страхование - 2,9 %; на обязательное медицин-ское страхование - 5,1 %.	0%
Наниматели экипажей судов	0%	0%

Таким образом, в данном разделе работы были рассмотрены основные особенности начисления заработной платы хозяйствующих субъектов России, изучен порядок отражения расчетов по оплате труда на счетах бухгалтерского учета, а также изучены основные изменения, вступившие в силу в 2023 г. Соблюдение порядка бухгалтерского учета позволяет контролировать формирование фонда оплаты труда, своевременность и правильность расчетов с персоналом по оплате труда и с бюджетом по НДФЛ и страховым взносам, что дает положительную оценку работодателю на рынке труда.

Конечно, множество изменений не только в порядке подаче, но и сроках уплаты страховых взносов создают на сегодня ряд проблем для налогоплательщиков. Однако перемены в целом, как правило, направлены на совершенствование порядка осуществления расчетов с персоналом по оплате труда.

1.3. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда

Задачей аудита операций по оплате труда является формирование мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности аудируемых лиц и соответствия порядка ведения бухгалтерского учета этих операций законодательству РФ, правильности документального оформления и отражения операций по расчетам с персоналом. Аудиторы проводят проверку соблюдения нормативно-правовых актов в части Трудового Кодекса, правильности начисления различных видов оплат и удержаний, а также начисления НДФЛ и страховых платежей с фонда оплаты труда. В ходе аудита проверке подвергаются первичные документы, подтверждающие

расчеты по начислению и выдаче заработной платы, а также удержания из начисленной оплаты труда. К этим документам относятся: табель учета рабочего времени, штатное расписание, приказы, распоряжения, расчетно-платежная ведомость, лицевой счет, оборотно-сальдовые ведомости по бухгалтерским счетам 68, 69, 70, декларации по страховым взносам.

Источниками информации при аудите расчетов по оплате труда в организации служат – государственные нормативные акты, внутриорганизационные положения по планированию, учету, контролю трудовых отношений, расчетов по оплате труда, договора, первичные учетные документы, учетные регистры, бухгалтерская (финансовая) отчетность, результаты проверок контролирующих органов, заключения экспертов, аудиторское заключение предыдущего аудитора при первоначальном аудите. Руководствуются аудиторы в ходе своей работы следующими нормативными документами:

1. Федеральным законом от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» [6];

2. Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению, утвержденными приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н [16];

3. Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным приказом Минфина России от 29.07.1998 № 34н [15];

4. Трудовым Кодексом Российской Федерации [3];

5. Унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 [20].

Для многих граждан России заработная плата – основной источник дохода, а некоторые организации стремятся не только снизить

затраты на оплату труда, но и уменьшить сумму обязательных отчислений, увеличив при этом свою чистую прибыль.

Существует общая модель аудита оплаты труда, которая состоит из трех уровней: стратегический, управленческий и тактический.

На стратегическом уровне диагностируется система оплаты труда, действующая в организации и ее эффективность для достижения целей организации. На управленческом уровне проверяется эффективность функционирования системы оплаты труда и выявляются проблемные зоны данной системы. На тактическом уровне определяется правильность применения системы оплаты труда, а также соблюдение законодательства.

Аудиторы в начале проверки сверяют сальдо по счету 70 на начало года в Главной книге и в развернутом балансе организации или оборотной ведомости с итоговыми суммами (к выдаче) расчетно-платежных ведомостей. Если имеются расхождения, то следует установить причины их возникновения. Также, сверяются данные по счету 76 (субсчет «Расчеты с депонентами») с записями в книге учета депонированной зарплаты. Далее проверяются приказы и трудовые договоры, где прописывается система оплаты труда каждого конкретного работника, табель учета рабочего времени, штатное расписание, личная карточка работника на предмет соответствия требованиям и нормативам по начислению и выплате заработной платы.

Подлежит аудиту и правильность начисления основной и дополнительной заработной платы по расчетно-платежным ведомостям, расчетным листкам, лицевым счетам в соответствии с установленным ТК РФ порядком. Аудитор обязан проконтролировать наличие документов, подтверждающих выплаты работникам, приказов об их премировании. При проверке расчетно-платежной ведомости аудитор построчно проверяет наличие расписки в получении денежных

средств. В расчетно-платежной ведомости напротив фамилий работников, не получивших заработную плату, в графе «Расписка в получении» должен быть проставлен штамп или сделана надпись от руки «Депонировано». Остаток не выданной заработной платы из кассы должен быть сдан на расчетный счет, как депонированная заработная плата, так как наличные денежные средства в кассе расходуются строго по целевому назначению.

Также, аудитор проверяет правильность начислений и соблюдение сроков выплат по прочим видам выплат, согласно трудовому законодательству: оплата отпусков, оплата работы в праздничные дни, доплата за работу в ночное время, выплата компенсаций при увольнении [3, ст. 114, 115, 154, 127, 236].

Далее аудитор приступает к проверке суммы начисленных пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, руководствуясь федеральным законодательством – основанием для выплаты данных пособий является больничный лист [6, ст. 14]. Существуют обязательные удержания (НДФЛ, по исполнительным листами надписям нотариальных контор в пользу физических и юридических лиц, по вступившему в законную силу приговору суда) и удержания по инициативе организации (за причиненный организации материальный ущерб, за допущенный брак, по предоставленным ссудам и займам), что является наиболее важным направлением аудита оплаты труда.

При проверке исчисления налога на доходы физических лиц аудитор руководствуется положениями Налогового Кодекса РФ и проверяет правильность применения ставок при расчете налога и предоставления работникам соответствующих налоговых вычетов [2, ст. 224]. Также аудитор определяет правильность применения и своевременность перечисления в бюджет обязательных платежей во внебюджетные фонды.

Аудитор при проведении проверки расчетов по оплате труда может столкнуться с определенными трудностями:

– существенные задержки со стороны руководства организации, недоступность персонала организации или нежелание руководства предоставлять аудитору информацию, необходимую для выполнения аудиторских процедур;

– неоправданно короткий срок для проведения аудита;

– недоступность ожидаемой информации;

– ограничения, наложенные на аудитора руководством организации;

– нежелание руководства провести или расширить оценку способности своей организации продолжать непрерывно деятельность в случае поступления соответствующего запроса;

– чрезмерные дополнительные усилия, которые потребовались для получения аудиторских доказательств.

В вопросах оплаты труда существует противоречие интересов работников и работодателей. Работники заинтересованы в получении большего дохода, работодатель стремится сэкономить на оплате труда работников. Поэтому аудит должен дать объективное заключение о справедливости осуществляемых выплат и эффективности средств, затрачиваемых на оплату труда [44, с. 91].

Таким образом, от механизма распределения заработной платы зависит сохранение благоприятного психологического климата в организации, что, в свою очередь, формирует отношение работников к труду, организации и к ее руководству.

Глава 2. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Система ПБО»

2.1. Организационно–экономическая характеристика ООО «Система ПБО»

Общество с ограниченной ответственностью «Система ПБО» под брендом «Вкусно — и точка» официально начало работать в России с 12 июня 2022 года. До этой даты общество с ограниченной ответственностью «Система ПБО» (ООО «Система ПБО») находилось под управлением корпорации McDonald’s, покинувшей российский рынок в 2022г. Покупателем американской сети стал кузбасский предприниматель Александр Говор. Сделка по продаже бизнеса прошла с серьезным дисконтом, однако McDonald’s оставил за собой право выкупить сеть в течение 15 лет.

Единственным учредителем ООО «Система ПБО» является общество с ограниченной ответственностью «Клуб Отель», которому принадлежит уставный капитал в размере 9 693 464 934,33 руб.

Основной вид деятельности ООО «Система ПБО» - деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания (ОКВЭД – 56.10). Общество также может вести деятельность еще по двадцати девяти видам, в том числе: выращивание однолетних и многолетних культур; производство молока и молочных продуктов, мороженного, продукции из мяса животных и птицы, хлеба и мучных кондитерских изделий.

Статус организации - коммерческая, действующая. Организационно-правовая форма - общества с ограниченной ответственностью. ООО «Система ПБО» зарегистрировано в г. Москве и имеет следующие реквизиты: ОГРН – 1027700251754; ИНН - 7710044140; КПП – 770501001. Генеральный директор ООО «Система ПБО» со 02 марта 2022г. является – Олег Юрьевич Пароев.

Общество с ограниченной ответственностью «Системы ПБО» руководствуется в своей деятельности Гражданским, Налоговым и

Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» № 14-ФЗ и Уставом Общества [1, 2, 3]. Юридический адрес компании: 115054, г. Москва Город, улица Валовая, дом 26.

Цель компании - максимизация прибыли от деятельности ресторана.

В настоящее время 99% продукции «Вкусно — и точка» поставляется 130 российских поставщиков российскими поставщиками: от Калининграда до Владивостока.

В сети компании в России работает 819 предприятий быстрого обслуживания «Вкусно и точка».

Каждый ресторан сети «Вкусно и Точка» имеет типовую линейную организационно-управленческую структуру, которая представлена на схеме (рисунок 2.1).

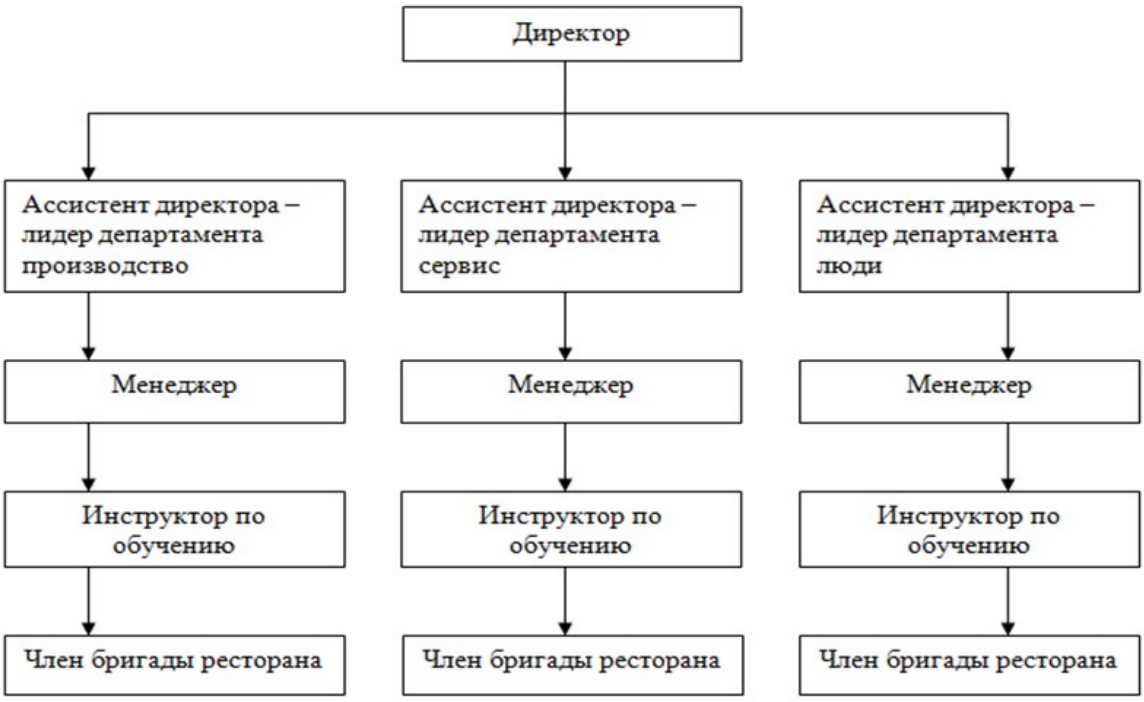


Рисунок 2.1. Организационно-управленческая структура сети ресторанов быстрого обслуживания «Вкусно и точка»

Структура ресторана состоит из нескольких подразделений, каждое из которых выполняет свои функции. В каждом ресторане три основных направления работы: «производство», «люди», «сервис». Во главе ресторана стоит директор, которому подчиняются три первых ассистента (заместители директора) по основным направлениям, каждое из которых контролирует второй ассистент, находящийся в непосредственном подчинении у первого.

Департамент «Производство» отвечает за оборудование, продукцию безопасность питания. Помимо этого, лидер департамента производство контролирует работу ночной смены ресторана и техника.

Департамент «Люди» отвечает за прием и увольнение работников, подготовку и обучение работников, уже имеющих опыт работы в сети, для работы во вновь открывающихся точках, составляет расписание, контролирует выдачу формы, определяет списки кандидатов на ежемесячную премию.

Департамент «Сервис» отвечает обслуживание клиентов ресторана: автораздача, доставка, обслуживание за столами, обучение новых «лидеров гостеприимства». Также данный департамент отвечает за рекламу и маркетинг, кассовую комнату.

Обязанности работников в зависимости от должности:

– директор ресторана – полная организация работы персонала;

– ассистент директора ресторана - руководство всей сменной ресторана.

– менеджер - основная задача состоит в управлении одним из участков ресторана (кухней, прилавком, автораздачей) в рамках своей смены;

– инструктор по обучению – обучение сотрудников;

– работник - в обязанности входит работа на одном из участков (кухня, зал, касса) согласно штатному расписанию.

Финансовая деятельность «Вкусно и точка» как часть хозяйственной деятельности, включает в себя все денежные отношения, связанные с реализацией, воспроизводством основных и оборотных фондов, образованием и использованием доходов. Финансовая деятельность организована в рамках бухгалтерии. Организация бухгалтерского и налогового учета осуществляется главным бухгалтером.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности — это один из самых важных аспектов функционирования любой организации, ведь от объема, качества и ассортимента предлагаемых услуг зависят прибыль, конкурентоспособность и рентабельность предприятия.

Таким образом, основной целью анализа производства и реализации можно считать нахождение путей оптимизации объемов производства и структуры создаваемой продукции с целью максимального извлечения прибыли. Изменение основных показателей ООО «Система ПБО» в 2017-2022гг.по данным отчета о финансовых результатах (Приложение 2, 3) представлена на графике (рисунок 2.2).

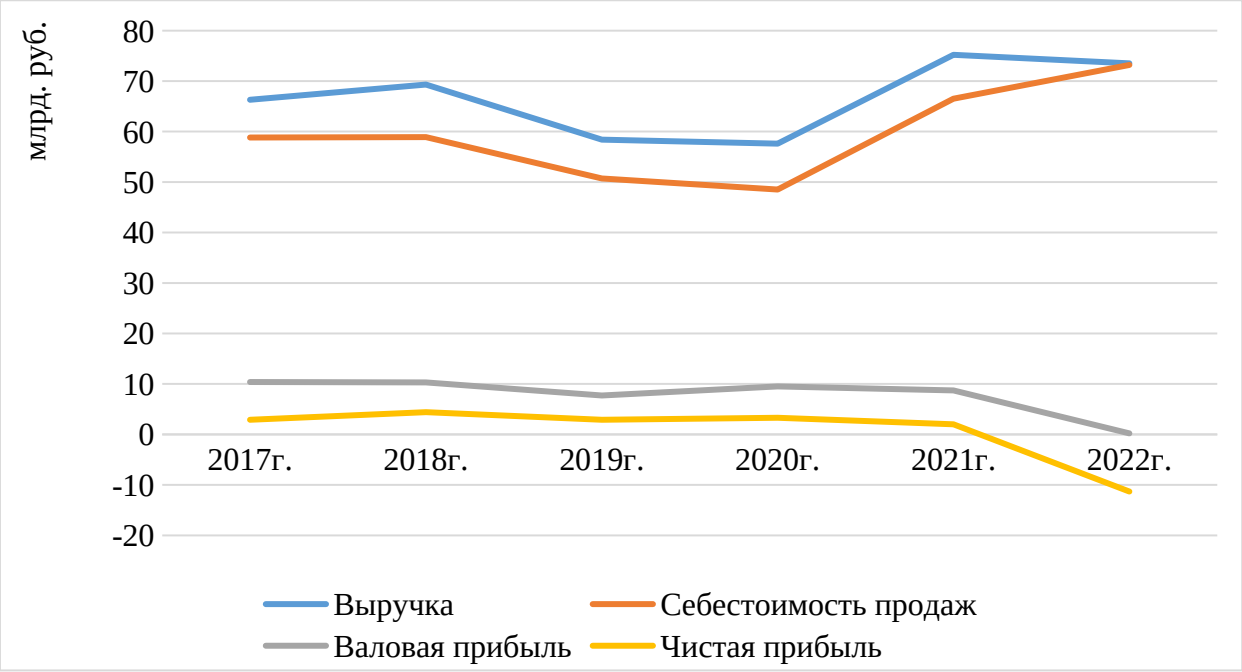


Рисунок 2.2. Динамика показателей прибыли, себестоимости продаж и прибыли ООО «Система ПБО» в 20217-2022гг.

Изменение выручки и, соответственно, прибыли в ООО «Система ПБО» отражает общую тенденцию развития предпринимательской деятельности в России. Есть периоды подъема и небольшого спада в предпринимательской деятельности Общества.

Критическим годом для ООО «Система ПБО», как в целом и для деятельности многих организаций ресторанного бизнеса, явился 2020 год, год пандемии COVID-19, и как следствие локдаунов и различных ограничений. Необходимо отметить, что в 2021 году выручка Общества выросла на 29,8%, что указывает на достаточно высокий организационный потенциал ООО «Система ПБО».

В 2022г. выручка сети ресторанов уменьшилась незначительно всего на 1,7 млрд. руб. (на 2,3%). Но в связи с экономическими санкциями, сменой собственника, которому пришлось решать вопросы о поиске новых поставщиков, импортозамещении ингредиентов, используемых при изготовлении продукции, значительно увеличилась себестоимость продаж на 6,8 млрд. руб. или на 10,2%. В результате, впервые за десять лет, в ООО «Система ПБО» сформировался убыток, который составил 11,3 млрд. руб.

Основные экономические показатели, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность ООО «Система ПБО» за 2020-2022 годы, сгруппированные на основании данных бухгалтерского баланса (Приложение 1) и отчета о финансовых результатах (Приложение 2, 3), представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Экономические показатели деятельности ООО «Система ПБО» в 2020-2022гг.

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение (+,-) 2022г. к 2021г.	
				Абслют.	Относит., %
1	2	3	4	5	6
Показатели объема деятельности и продаж					
Выручка, млн. руб.	57956	75208	73486	-1722	-2,3

Себестоимость продаж, млн. руб.	48472	66483	73275	+6792	+10,2
Средняя величина основных средств, млн. руб.	18805	20188	31714	+11526	+57,1
Средняя величина оборотных активов, млн. руб.	8388	7863	16611	+8748	+111,3
Средняя сумма активов, тыс. руб.	29587	29093	51653	+22470	+77,2
Показатели, характеризующие финансовый результат					
Прибыль (убыток) от продаж, млн. руб.	5507	3865	-5364	-9229	-238,8
Прибыль (убыток) до налогообложения, млн. руб.	4403	2713	-13614	-16327	-601,8
Чистая прибыль (убыток), млн. руб.	3349	2022	-11255	-13277	-656,6

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4	5	6
Показатели эффективности использования ресурсов, капитала и затрат					
Фондоотдача руб./руб.	3,1	3,7	2,3	-1,4	-37,8
Коэффициент финансовой устойчивости	0,8	0,8	0,7	-0,1	-12,5
Коэффициент абсолютной ликвидности	1,2	0,3	0,9	+0,6	200,0
Коэффициент текущей ликвидности	2,1	1,2	1,5	+0,3	25,0
Рентабельность собственного капитала, %	14,1	8,7	-35,6	-44,3	-
Рентабельность по чистой прибыли, %	5,8	2,7	-15,2	-17,9	-

Показатели таблицы 2.1 позволяют сделать следующие выводы:

1. Выручка ООО «Система ПБО» в 2022г. увеличилась по сравнению с 2020г. на 15890 млрд. руб. или на 27,4%, несмотря на введенные экономические санкции и смену собственника. По сравнению с 2021г. выручка уменьшилась, но в целом уменьшение незначительное на 1722 млрд. руб. или на 2,3%.

2. Себестоимость продаж увеличилась значительно по сравнению с 2021г. на 6792 млрд. руб., что составило 10,2%. Рост себестоимости продаж в основном связан со сменой поставщиков и проводимой реорганизацией Общества.

3. Все показатели прибыли в 2022г. показали снижение, результатом чего явилось формирование убытка в размере 11255 млрд. руб. Это обстоятельство объясняется в первую очередь превышением темпов роста себестоимости продаж над темпами роста объемов выручки в ООО «Система ПБО» в 2022г. по сравнению с 2020-2021гг.

4. Увеличение суммы активов ООО «Система ПБО» связано с увеличением: стоимости основных средств - на 21 169 млрд. руб. или практически в 2 раза; финансовых вложений - на 10567 млрд. руб., которых не было в предыдущие годы; дебиторской задолженности - на 6091 млрд. руб. или практически в 1,5 раза; денежных средств – на 4177 млрд. руб. или практически в 3 раза.

5. Увеличение в 2022г. в структуре оборотных активов ООО «Система ПБО» доли дебиторской задолженности до 38,3% является негативной тенденцией.

6. Увеличение показателя фондоотдачи Общества объясняется, как уже отмечалось выше, высоким темпами увеличения стоимости объектов основных средств по сравнению с темпами роста выручки в 2022г.

7. Коэффициент финансовой устойчивости уменьшился в 2022г. на 0,1 пункта и стал меньше нормативного значения, что свидетельствует о незначительном снижении платежеспособности ООО «Система ПБО». Но тем не менее большая часть активов по-прежнему финансируется за счет надежных и устойчивых источников.

8. Коэффициент абсолютной ликвидности ООО «Система ПБО» в 2022г. равен 0,9, что значительно выше нормативного значения (нормативное значение 0,2-0,5), следовательно, Общество улучшило платежеспособность и в состоянии при необходимости немедленно погашать текущие обязательства.

9. Нормативное значение коэффициента абсолютной ликвидности 1,5-2,5. В 2022г. данный показатель в ООО «Система ПБО» составил 1,5, что указывает на то Общество может погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счёт только оборотных активов.

10. За весь анализируемый период рентабельность капитала ООО «Система ПБО» была меньше среднеотраслевой, что является негативной тенденцией.

11. Рентабельность продаж, несмотря на отрицательное значение, что связано с убытком Общества в 2022г., остается выше среднеотраслевой величины, равной -25%.

Таим образом, проведенный анализ позволил установить, что ООО «Система ПБО» достаточно динамично развивающаяся компания, но по итогам 2022г. существует риск потери финансовой устойчивости, что может оказать влияние на исполнение организацией своих обязательств. Эффективность работы Общества выше, чем в среднем по отрасли, но окупаемость затрат в 2022г. резко снизилась и значительно ниже, чем в среднем по отрасли. Следовательно, чтобы исправить ситуацию необходимо принять исключительные меры и разработать бизнес-план выхода из кризисного положения.

2.2. Организация оплаты труда в сети ресторанов «Вкусно и точка»

Организация оплаты труда в любой организации, как уже отмечалось выше, регламентируется Трудовым Кодексом РФ. Основные положения организации оплаты труда изложены в правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденные генеральным директором ООО «Система ПБО», которые являются едиными для всех ресторанов сети «Вкусно и точка». В правилах внутреннего трудового распорядка раскрыты вопросы, связанные с урегулированием трудовых отношений в сети ресторанов «Вкусно и точка»: порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность как со стороны Общества, так и со стороны работников.

В ООО «Система ПБО» действует повременно-премиальная система оплаты труда. Для работников аппарата управления (директор ресторана, первые ассистенты директора, бухгалтерия) устанавливают оклад, для всех остальных работников заработная плата устанавливается на основе часовой оплаты. Средняя ставка при почасовой оплате труда для ресторанов быстрого питания в Москве – 190 рублей в час. Заработная плата в ООО «Система ПБО» складывается из двух составляющих — основной оклад и

дополнительные стимулирующие премии.

В сети ресторанов «Вкусно и точка» оплата труда регламентирована следующими внутренними локальными актами:

– Положением об оплате труда;

– Положением о бонусах и премиях за основные показатели работы ресторана - выручка, качество обслуживания, чистота и уют. Одним из основных показателей премирования является показатель CSAT – это показатель, который определяет уровень удовлетворения гостей, то есть, это процент хороших и плохих поступивших отзывов посетителей через сайт Вотчтояскажу.рф, а также через горячую линию 8-800;

– Положение о доплатах и надбавках (за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни).

Выплата заработной платы в соответствии с ТК РФ и локальными положениями проводится два раза в месяц: аванс и основная часть оплаты, в которую включаются премиальные и бонусные выплаты за выполненные работником показатели.

Для работников ресторанов сети «Вкусно и точка» установлена рабочая неделя с продолжительностью сорок рабочих часов. Для менеджеров и членов бригады ресторана (работников-универсалов) устанавливается график работы - сорок часов в неделю, с отдельной оплатой за ночные и сверхурочные часы, праздничные и выходные дни.

Многие рестораны работают круглосуточно поэтому предусмотрены специальные ночные смены по графику - пять ночных смен в неделю продолжительность девять часов.

Прием на работу оформляется на основании заявления о приеме на работу, составлением трудового договора в двух экземплярах, приказом о приеме. Порядок заключения трудового договора определяется ТК РФ [3, ст.135]. Документальное оформление приема на работу входит в обязанности работников бухгалтерии.

Трудовой договор, заключенный между ООО «Система ПБО» и работниками, включает в себя следующие обязательные реквизиты:

- место и дата заключения трудового договора;
- предмет договора, где указывает вид трудоустройства, должность, адрес места работы, срок заключения договора и дата начала работы;
- подробно описываются права и обязанности как организации, так и сотрудника;
- устанавливается режим труда и отдыха;
- определяется оплата труда;
- определяется ответственность сторон, условия изменения или прекращения трудового договора, условия конфиденциальности;
- перечисляются реквизиты сторон трудового договора.

В ООО «Система ПБО» для документального делопроизводства по оплате труда применяются формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата от 05.01.2004г. № 1, перечень которых представлен в таблице 2.2 [20].

Таблица 2.3

Перечень унифицированных форм первичной учетной документации ООО «Система ПБО» по учету кадров и оплате труда персонала

Номер формы	Наименование формы
Т-1	Приказ о приеме сотрудника на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ о переводе сотрудника на другую работу
Т-6	Приказ о предоставлении отпуска работнику
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ о расторжении договора с работником (увольнении)
Т-9	Приказ о направлении работника в командировку
Т-10а	Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении
Т-11, Т-11а	Приказ о премировании работника (работников)
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-51	Расчетная ведомость
Т-54	Лицевой счет
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка-расчет при расторжении трудового договора с работником

	(увольнении)

При заключении трудового договора работником бухгалтерии ООО «Система ПБО» составляется приказ (форме Т-1). В приказе о приеме на работе устанавливается табельный номер работника ресторана. При приеме сотрудника на работу в ООО «Система ПБО» ему заводят личную карточку работника (форма Т-2), которая составляется по данным паспорта, военного билета, трудовой книжки, аттестата, диплома и других документов, с которых бухгалтер делает копии с оригиналов документов и вкладывает их карточку.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка. Трудовые книжки всех сотрудников ООО «Система ПБО» хранятся с момента трудоустройства сотрудника до его увольнения. В случае, если при увольнении сотрудник по какой-либо причине не забрал трудовую книжку она может быть выслана ему по почте заказным письмом.

С 2020 г. ввели электронные трудовые книжки. В связи с чем, все сотрудники Общества были уведомлены о данных изменения в трудовом законодательстве.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности каждого ресторана. Штатное расписание содержит перечень подразделений, наименование должностей, с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Начисление оплаты труда в ООО «Система ПБО» производится исходя из данных первичного учета. Заработная плата переводится в банк, с которым у Общества заключен договор – зарплатный проект. Согласно ТК РФ, заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором [3, ст.135].

Особое внимание в ООО «Система ПБО» уделяют оплате труда, которые связаны с особыми условиями труда: оплата за работу в ночное время, оплата

за сверхурочные часы работы, оплата за работу в выходные и праздничные дни.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в дневное время. Сумма доплаты за работу в вечернее время в ООО «Система ПБО» установлена доплата размере 20%, в ночное время установлена в размере 40% от часовой ставки (оклада), что соответствует ТК РФ [3].

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Работа в выходной или праздничный день оплачивается в ООО «Система ПБО» в двойном размере если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, локальными документами ООО «Система ПБО», регламентирующим организацию оплаты труда работников относятся: правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, премировании доплатах и надбавках, рабочие документы, которые определяют особенности и специфику деятельности организации.

2.3. Бухгалтерский учет расчетов с работниками по оплате труда в ООО «Система ПБО»

Главная цель бухгалтерского учета оплаты труда в ООО «Система ПБО» заключается в полном, достоверном и своевременном отражении информации о состоянии данных расчетов и доведение этой информации до всех заинтересованных пользователей.

Бухгалтерский учет оплаты труда в ООО «Система ПБО» осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Порядок учета сотрудников организации и их рабочего времени определяются в соответствии с трудовым договором.

Организация учета расчетов по оплате труда в обществе с ограниченной ответственностью «Система ПБО» включает:

1. Первичное оформление времени работы, выработки и других фактов, свидетельствующих о выполнении определенных условий, по которым начисляется заработная плата.

2. Расчет и начисление заработной платы, НДФЛ и страховых взносов на счетах бухгалтерского учета, отражение сумм удержаний.

3. Выплата заработной платы, перечисление НДФЛ в бюджет, отчислений в фонды, учет не выплаченной отдельным работникам заработной платы.

Бухгалтерский учет оплаты труда в обществе с ограниченной ответственностью «Система ПБО» ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется в организации по каждому работнику персонифицировано

На 70 счете «Расчеты с персоналом по оплате труда» Общество

обобщает информацию обо всех расчетах с работниками по оплате труда по всем видам (оплата труда, премии, бонусы, доплаты надбавки, пособия по временной нетрудоспособности).

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы оплаты труда, причитающиеся работникам, в корреспонденции со счетами учета затрат на производство и реализацию продукции ресторана быстрого питания и других источников.

График документооборота для расчета заработной платы представлен в таблице 2.3.

Таблица 2.3

График документооборота учета оплаты труда в ООО «Система ПБО»

Наименование	Операция

документа	Создание документа	Проверка документа	Обработка документа
1	2	3	4
Табель использования рабочего времени	Ответственный за оформление – второй ассистент директора департамента; ответственный за исполнение – менеджер департамента; срок исполнения − последнее число месяца	Ответственный за проверку − лидер департамента; представляет - департамент; порядок представления − на бумажном носителе и в электронном виде; срок представления − последнее число отчетного месяца	Исполняет – бухгалтерия; срок исполнения − третиий рабочий день месяца, следующего за отчетным
Приказ о приеме на работу	Ответственный − второй ассистент директора департамента; ответственный за исполнение − бухгалтерия; срок исполнения – первый день выхода на работу сотрудника	Ответственный за проверку – главный бухгалтер; представляет - бухгалтерия; порядок представления − на бумажном носителе и в электронном виде; срок представления – перед подачей на подпись директору ресторана	Исполняет – бухгалтерия; срок исполнения – первый день выхода на работу

Продолжение таблицы 2.3

1	2	3	4
Приказ о премировании персонала	Ответственный – лидер департамента; ответствен-ный за исполнение – второй ассистент и менеджер департамента; срок исполнения – послед-нее число отчетного месяца	Ответственный за проверку − главный бухгалтер; представляет – лидер департамента; на бумажном носителе; срок представления – перед подачей на подпись директору ресторана	Исполняет – бухгалтерия; срок исполнения − седьмой рабочий день месяца, следующего за отчетным
Записка- расчет о предоставлени и отпуска работнику	Ответственный − второй ассистент департамента; ответственный за исполнение − менеджер департамента; срок исполнения – не позже, чем за две недели начала отпуска	Ответственный за проверку − главный бухгалтер; представляет – второй ассистент департамента; порядок представления − на бумажном носителе и в электронном виде; срок преставления − не позже, чем за две недели начала отпуска	Исполняет – бухгалтерия; срок исполнения – не позже чем за три дня до начала отпуска
Сводные начисления по оплате труда	Ответственный за оформление и исполнение − бухгалтер; десятый рабочий день месяца, следующего за отчетным	Ответственный за проверку – главный бухгалтер; представляет – бухгалтер; порядок представления − на бумажном носителе и в электронном виде; один рабочий день с даты представления	Исполняет – бухгалтерия; срок исполнения – десятый рабочий день месяца, следующего за отчетным

В ООО «Система ПБО», как уже отмечалось, применяется повременно-премиальная система оплаты труда, которая предполагает дополнительные выплаты в виде премии, установленной к окладу. Премии устанавливаются сотрудникам дифференцировано, с учетом качества их работы

В таблице 2.4 представлено выборочное начисление заработной платы членам бригады ресторана департамента «Сервис» за март 2022 г.

Таблица 2.4

Начисленная заработная плата членам бригады ресторана департамент «Сервис» ООО «Система ПБО» за март 2022 г., руб.

Табельный номер	ФИО сотрудника	Заработная плата по тарифу	Премия по положению	Доплата	Очередной отпуск	Больничные	Всего начислено
0125	Корсаков Л.И.	33440,00	20050,00	7440,00	-	-	60930,00
0221	Егорова И.В.	34960,00	19300,00	6520,00	-	-	60780,00
0113	Козина С.С.	29640,00	14350,00	3220,00	-	-	47210,00
Всего начислено		98040,00	53700,00	17180,00	-	-	168920,00

По данным таблицы 2.4 видно, что в октябре 2022 г. членам бригады ресторана ООО «Система ПБО» было начислено 168920,00 руб.

В таблице 2.5 представлены результаты расчета налога на доходы физических лиц членам бригады ресторана ООО «Система ПБО» за октябрь 2022 г.

Таблица 2.5

Расчет налога на доходы физических лиц членам бригады ресторана ООО «Система ПБО» за октябрь 2022 г., руб.

Табельный номер	ФИО сотрудника	Заработная плата за март 2022 г.	Налоговые вычеты		Налоговая база	Налог исчисленный	Сумма к выдаче
			Вычет на 1-го и 2-го ребенка	Вычет на 3-го ребенка			
0125	Корсаков Л.И.	60930,00	-	-	60930,00	7921,00	53009,00
0221	Егорова И.В.	60780,00	-	-	60780,00	7901,00	52879,00
0113	Козина С.С.	47210,00	1400,00	-	45810,00	5955,00	41255,00
Итого		168920,00	1400,00	-	167520,00	21777,00	147143,00

Исходя из данной таблицы, следует, что всего было удержано из заработной платы работников 21777 руб. в виде НДФЛ, который округляется до целого рубля по требованиям НК РФ. При расчете налоговой базы были произведены налоговые вычеты, которые предоставляются родителям, имеющим детей.

Рассмотрим порядок начисления заработной платы, ее выплаты и удержаний в ООО «Система ПБО», а также учет данных операций на примере некоторых работников.

Работникам с суммированным учетом рабочего времени членам бригады ресторана для расчета оплаты в выходные или праздничные дни определяется среднемесячное количество часов на основании порядка расчета, закрепленного в положении об оплате труда в сети ресторанов «Вкусно и Точка».

Для данной категории работников работа в праздничные дни, запланированная графиком сменности, включается в месячную норму рабочего времени. Работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, может быть вызван на работу в праздничные дни вне графика, то есть сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Работа в выходной день может также может быть и по графику работника, но при этом выходит за пределы нормы рабочего времени по итогам учетного периода. Таким образом, работа в праздничный день может быть, как запланированной, так и выходящей за пределы установленной нормы рабочего времени.

Проведем анализ расчета заработной платы за январь 2022 года члена бригады ресторана – работника-универсала департамента «Сервис» Ожеговой И.К., которой установлен суммированный учет рабочего времени (учетный период - год). В связи с заменой заболевшего работника-универсала Ожегова И.К. была вызвана на работу 06.01.2022г. и отработала 8 часов (с 10.00 до 18.00). Согласно графика работник-универсал должен отработать в январе 144 часа из них по 8 часов – 04 и 05 января 2022г. У работника-универсала часовая оплата – 190 руб. в час. Норма рабочего времени в месяц рассчитывается исходя из годовой нормы рабочего времени и при 40-часовой рабочей неделе в 2023г. составляет:

$$Норма\ рабочего\ времени\ в\ месяц_{2023г.} = \frac{1973\ часа}{12\ месяцев} = 164{,}4\ час.$$

Размер оплаты труда работнику-универсалу за отработанное время, 144 часа, исходя из месячной нормы и размера часовой ставки составляет:

190 руб. : 144 час. = 27360 руб.

Работник-универсал Ожегова И.К. 04 и 05 января 2022г. отработала по графику (в пределах установленной нормы рабочего времени). Поэтому размер доплаты за праздничные дни рассчитывается в одинарном размере:

190 руб. × 16 час. = 3040,00 руб.

За работу 06.01.2022г., в праздничный день сверх установленного графика, рассчитывается доплата в двойном размере, так как норма рабочего времени превышена. Сумма доплаты составит:

190 руб. × 8 час. × 2 = 3040,00 руб.

В итоге оплата труда работника-универсала за январь 2023г. без учета премии за декабрь 2022г. составит:

27360 руб. + 3040 руб. + 3040 руб. = 33440 руб.

Таким образом, работнику-универсалу, которому установлен суммированный учет рабочего времени, работа в праздничные и выходные дни оплачивается в повышенном размере только в случае, если она не предусмотрена графиком сменности.

На счетах бухгалтерского учета в ООО «Система ПБО» были составлены бухгалтерские проводки, представленные в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Бухгалтерские проводки по оплаты труда работнику-универсалу Ожеговой И.К. в ООО «Система ПБО» за январь 2022г.

№ п/п	Хозяйственная операция	Бухгалтерская проводка		Сумма, руб.
		Дебет счета	Кредит счета	
1	Начислена заработная плата за январь	44.1 «Расходы на продажу»	70.Ожегова «Расчеты с персоналом по оплате труда	33440,00
2	Начислен НДФЛ с пособия на заработную плату	70.Ожегова «Расчеты с персоналом по оплате труда	68.3 «Расчеты по налогам и сборам»	4347,00 (4347,20)
3	Выплачена заработная плата (пере-	70.Ожегова «Расчеты с персоналом по	51.2 «Расчетные счета»	29093,00

	вод на лицевой счет работника в банк)	оплате труда		

Особый порядок расчета в любой организации сопровождает начисление и выплату пособия по больничному листу, связанному с временной нетрудоспособностью работника. В соответствии с действующим законодательством организации начисляют данные пособия только за первые три календарных дня, которые оплачиваются за счет средств работодателя. Все остальные виды пособий, включая больничные листы в связи с заболеваниями продолжительностью более трех календарных дней, в связи с переходом на прямые выплаты с 2021г. выплачивались из Фонда социального страхования РФ, а начиная с2023г. из Социального фонда России (СФР).

Порядок начисления пособия по временной нетрудоспособности включает следующие этапы: первый — расчет среднедневной заработной платы работника; второй – сравнение среднедневного заработка с минимальным и максимальным его значением на текущий момент времени; третий - определение размера пособия в зависимости от страхового стажа работника; четвертый - расчет суммы пособия для начисления.

Порядок расчета среднедневной оплаты труда для организаций определен постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка подсчета средней оплаты труда», как уже отмечалось в главе 1 данной работы [10].

В среднюю заработную плату, исходя из которой рассчитывают пособия по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу работника, на которые были начислены страховые взносы в ФСС РФ в соответствии главой 34 «Страховые взносы» НК РФ и Федеральным Законом от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [2, 6].

Пособия исчисляются исходя из заработной платы работника за два календарных года, предшествующих году наступления временной

нетрудоспособности.

Ассистент лидера департамента «Люди» Р.А. Костюков в период с 03 февраля по 09 декабря 2023г., то есть семь дней, был болен. Ассистенту департамента был оформлен больничный лист и выгружен в единую информационную систему ФСС РФ в электронной форме. ООО «Система ПБО» получило из СФР уведомления о наступлении страхового случая и выдаче больничного листа и о его закрытии.

Пособие рассчитывают за все календарные дни нетрудоспособности, в том числе за выходные и нерабочие праздничные дни. Р.А. Костю работает в сети ресторанов «Вкусно и точка» с 2010г., в целом его страховой стаж 16 лет.

В 2023 году в расчетный период для выплаты пособий входят 2021 и 2022 годы. За 2021 год в расчет можно взять выплаты в пределах 966 000 руб., за 2022год – в пределах 1032000 руб. То есть максимальный среднедневной заработок для расчета больничного листа в 2022 году составляет:

[(966000 руб. + 1032000 руб.) : 730 дн.] = 2736,99 руб.

С 1 января 2023 года МРОТ установлен в размере 16242 руб., следовательно, минимальная среднедневная заработная плата для начисления пособия плата будет составлять 533,99 руб.:

16242 руб. х 24 мес. : 730 дн. = 533,99 руб.

За двухлетний календарный период, предшествующих году наступления страхового случая, ассистент лидера департамента «Люди» Р.А. Костюков заработал 2028156 руб., таким образом его среднедневная заработная плата составила 2778,30 руб.:

2028156 руб. : 730 дней = 2778,30 руб.

Как уже отмечалось выше, максимальный среднедневной заработок для расчета больничного листа в 2023 году составляет 2736,99 руб., среднедневной заработок ассистент лидера департамента Костюкова Р.А. превышает максимальный среднедневной заработок для расчета больничного листа. Следовательно, для расчета пособия по временной

нетрудоспособности Костюкову Р.А. принимается среднедневной заработок в размере 2736,99 руб, тоесть максимально возможный размер, исходя из начисленных в его пользу страховых взносов за расчетный период.

533,99 руб. ≤ 2778,30 руб. ≥2736,99 руб.

Пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 16лет начисляется и оплачивается в размере 100% среднего заработка. Первые три дня болезни оплачиваются за счет средств ООО «Система ПБО».

Следовательно, сумма, оплачиваемая за счет средств Общества, составит:

2736,99 руб. ×3 дн. = 8210,97 руб.

Остальные четыре календарных дня оплачиваются за счет средств СФР исходя из той же среднедневной заработной платы.

На счетах бухгалтерского учета в ООО «Система ПБО» были составлены бухгалтерские записи, представленные в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Бухгалтерские записи по начислению пособия по временной нетрудоспособности второму ассистенту департамента «Люди» Р.А. Костюкову в ООО «Система ПБО» за февраль 2023г.

№ п/п	Содержание операции	Бухгалтерская проводка		Сумма, руб.
		Дебет счета	Кредит счета	
1	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств Общества	25 «Общепроизводственные расходы»	70. Костюков «Расчеты с персоналом по оплате труда	8210,97
2	Начислен НДФЛ с пособия по временной нетрудоспособности	70. Костюков «Расчеты с персоналом по оплате труда	68.3 «Расчеты по налогам и сборам»	1067,00 (1067,42)
3	Выплачено пособие (перевод пособия на лицевой счет работника в банк)	70. Костюков «Расчеты с персоналом по оплате труда	51.2 «Расчетные счета»	7143,00

Анализируя данные таблиц 2.5-2.7 можно сделать вывод, что начисление заработной платы работником ООО «Система ПБО», сопровождается расчетом и удержанием налога на доходы физических лиц.

Исчисление НДФЛ с оплаты труда ведется с учетом установленных законодательно налоговых вычетов. Всем работникам Общества, согласно письменному заявлению и представленных подтверждающих документов, предоставляется стандартный вычет – родителям, имеющим на попечении детей. Также на основании заявления работника и соответствующих документов из налоговой инспекции могут предоставляться имущественные и социальные вычеты.

К числу обязательных удержаний из заработной платы работников ООО «Система ПБО» также относятся удержания по исполнительным документам.

Удержания по инициативе работодателя, ООО «Система ПБО», проводятся только в соотвтествии с видами таких удержаний, поименованных в ТК РФ [3, ст. 137]. По инициативе ООО «Система ПБО» проводят следующие удержания: неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы; своевременно невозвращенные суммы, выданные под отчет; излишне выплаченная сотруднику зарплата или иные суммы по причине счетной ошибки; суммы возмещения за неотработанные дни отпуска при увольнении сотрудника; суммы материального ущерба, причиненного Обществу/

Для того чтобы произвести эти удержания оформляется приказ, где указывается на каком основании происходит удержание, сумма удержания. Работник должен быть в обязательном порядке ознакомлен с приказом и выразить свое письменное согласие. В случае несогласия работника удержание можно произвести только на основании судебного решения.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% суммы заработной платы, подлежащей выплате после удержания НДФЛ. Если одновременно производятся удержания по инициативе ООО «Система ПБО» и по исполнительным документам, то общая сумма всех удержаний не должна превышать 50% суммы заработной платы.

В заключении можно сделать вывод, что в ООО «Система ПБО» применяется повременно-премиальная система оплаты труда, на

основе отработанного времени, с отдельной оплатой за ночные и сверхурочные часы, праздничные и выходные дни. В ООО «Система ПБО» учет оплаты труда ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Заработная плата начисляется в корреспонденции с затратными счетами. В соответствии с действующим законодательством из заработной платы работников Общества производят обязательные удержания: НДФЛ, алименты по исполнительным листам, а также удержания по инициативе.

Глава 3. Особенности аудиторской проверки оплаты труда в ООО «Система ПБО»

3.1. Планирование аудиторской проверки оплаты труда

Аудит по отношению к пользователям подразделяется на внешний и внутренний. ООО «Система ПБО» в соответствии с объемом выручки подлежит обязательному аудиту. Обязательную независимую аудиторскую проверку по итогам 2022г. в ООО «Система ПБО» проводило общество с ограниченной ответственностью «Финэкспертиза». Но в ООО «Система ПБО» также проводится и внутренний аудит.

Внутренний аудит представляет собой работу по контролю за фактами хозяйственной деятельности, возникающими в процессе работы ООО «Система ПБО». Система внутреннего контроля, внутренний аудит, организован в ООО «Система ПБО» в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ [8, п. 1, ст. 19]. Цель внутреннего аудита – эффективное систематическое наблюдение за всеми обстоятельствами, значимыми для деятельности ООО «Система ПБО», чтобы оперативно влиять на эти обстоятельства.

Проведение внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда имеет большое значение для ООО «Система ПБО». Внутренний аудит позволяет убедиться в соответствии расчетов с персоналом по оплате труда требованиям законодательства, включая правильность начисления заработной платы, удержания НДФЛ и страховых отчислений в социальные фонды.

Неправильные расчеты с персоналом по оплате труда могут привести к штрафам со стороны налоговых и других государственных органов, а также к судебным искам со стороны работников ООО «Система ПБО». Внутренний аудит позволяет выявить возможные ошибки и недочеты в расчетах и предпринять меры по их исправлению, что помогает снизить риски возможных штрафов и судебных исков.

Внутренний аудит расчетов с персоналом по оплате труда позволяет выявить возможности для оптимизации расходов на заработную плату в ООО «Система ПБО». Например, аудит может помочь выявить случаи излишних выплат, неправильных начислений или недостаточного контроля за рабочим временем работников Общества.

Правильные расчеты с персоналом по оплате труда могут повысить мотивацию и производительность работников ООО «Система ПБО», что в свою очередь может привести к улучшению результатов работы Общества.

Проведение внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда является важным инструментом для обеспечения правильности и точности расчетов, соблюдения законодательства, оптимизации расходов и улучшения производительности ООО «Система ПБО».

Для проведения внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда был выбран один из ресторанов сети «Вкусно и точка» в г. Москве на Серпуховской улице дом 4/3, который расположен около метро Добрынинская.

Целью аудита расчетов с персоналом по оплате труда является установление соответствия применяемой в ООО «Система ПБО» методики бухгалтерского учета оплаты труда законодательным и нормативно-правовым актам и локальным документам Общества.

Задачами аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Система ПБО» являются:

- подтверждение достоверности производимых начислений и выплат работникам по всем основаниям и отражения их в учете;
- проверка соблюдения норм действующего законодательства в части начислений и удержаний;
- оценка системы организации аналитического и синтетического учета;

- проверка правильности оформления и отражения в учете расчетов с персоналом по оплате труда.

Информационной базой проведения внутреннего аудита учета расчетов с персоналом по оплате труда являлись следующие документы:

– локальные акты по оплате труда: правила внутреннего трудового распорядка, положения по оплате труда, премированию за результаты труда, доплатах и надбавках

- внутренний бухгалтерский баланс структурного подразделения за 2022г.;

- внутренний отчет о финансовых результатах структурного подразделения за 2022г.;

- машинограммы по счетам 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 68 «Расчеты по налогам и сборам», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- внутренние документы структурного подразделения.

В ходе аудиторской проверки учета труда и заработной платы был установлен выборочный метод.

Вначале внутренней аудиторской проверки был проведен расчет уровня существенности выявленных ошибок. После чего проводится непосредственно сам аудит, по результатам которого формируется письменная информация директору, которая представляется директору ресторана и доводится до руководства ООО «Система ПБО» для принятия управленческих решений.

Определим уровень существенности ресторана сети «Вкусно и точка» на Серпуховской улице, для этого рассчитаем базовые показателей внутренней финансовой отчетности за 2022г.:

1) Прибыль (до налогообложения) – 15323,00 тыс. руб. (отчет

2) Выручка − 69140,00 тыс. руб.

3) Валюта баланса - 124637,00 тыс. руб.

4) Собственный капитал - (80215,00 + 74121,00) /2 = 77168,00 тыс. руб.

5) Общие затраты (себестоимость, коммерческие и управленческие расходы) –54896,00 + 1422,00 + 1986,00 = 58304,00 тыс. руб.

Таким образом, мы провели расчет базовых показателей. Теперь необходимо определить значение существенности по всем показателям, которые для наглядности сведены в таблицу 3.1.

Таблица 3.1

Основные показатели для определения уровня существенности

Базовый показатель	**Значение базового показателя, тыс. руб.**	**Уровень существенности, %**	**Сумма уровня существенности, тыс. руб.**
1. Прибыль (до налогообложения)	15323,00	5	766,15
2. Выручка	69140,00	2	1382,80
3. Валюта баланса	124637,00	2	2492,74
4. Собственный капитал	77168,00	10	7716,80
5. Общие затраты	58304,00	2	1166,08

Рассчитаем среднее арифметическое значение всех пяти базовых показателей:

(766,15 + 1382,80 + 2492,74 + 7716,80 + 1166,08) / 5 = 13524,57 /5 = 2704,91 тыс. руб.

Проведем расчет отклонения наименьшего значения уровня существенности от среднего, в процентах:

(2704,91 – 766,15) /2704,91 × 100 = 71,68%.

Проведем расчет отклонения наибольшего значения уровня существенности от среднего значения, в процентах:

(7716,80 – 2704,91) /2704,91 × 100 = 185,29%.

Стандартом определяется, в случае, если отклонение среднего значения будет более 20%, то необходимо рассчитать новое среднее значение без учета наибольшего и наименьшего показателя.

Рассчитаем новое среднеарифметическое:

(1382,80 + 2492,74 + 1166,08) / 3 = 5041,62 / 3 = 1680,54 тыс. руб.

Проведем расчет отклонения наименьшего значения уровня существенности от среднего, в процентах:

(1680,54 – 1166,08) / 1680,54 × 100 = 30,61%.

Проведем расчет отклонения наибольшего значения уровня существенности от среднего значения, в процентах:

(2492,74 – 1680,54) / 1680,54 × 100 = 48,33%.

Так как рассчитанные значения имеют отклонение от среднего также более 20%, то за уровень существенности будет принято значение 1382,80 тыс. руб. С учетом округления, которое не может превышать 5%, уровень существенности ошибки устанавливается в размере 1380,0 тыс. руб.

Стоит отметить, что данное значение принято за уровень существенности по результатам общего аудита отдельного структурного подразделения – ресторана на Серпуховской.

В работе будет проведен аудит оплаты труда. Соответственно необходимо определить уровень существенности по строке «Кредиторская задолженность – Заработная плата работников».

Для этого величину уровня существенности определим, как произведение абсолютного уровня существенности и удельного веса статьи «Кредиторская задолженность – Заработная плата работников»» в структуре баланса в процентном соотношении (таблицу 3.2).

Таблица 3.2

Уровень существенности по строке «Кредиторская задолженность – Заработная плата работников»

Строка бухгалтерского баланса	Значение, тыс. руб.	Удельный вес, %	Уровень существенности, тыс. руб.
Кредиторская задолженность, всего	41775,00	33,52	1382,80 ×33,52% = 463,51
Заработная плата сотрудников	24581,00	19,72	1382,80 × 19,72% = 272,69
Валюта баланса	124637,00	100,00	1382,80

Таким образом, по данным таблицы 3.2 при принятии внутренним аудитором решения о результатах проверки учета оплаты труда, достоверной

будут считаться те регистры и отчетность, в которой сумма выявленных нарушений в части оплаты труда не будет превышать 272,69 тыс. руб. Тем не менее, также будет учтено само замечание, его соблюдение нормам законодательства Российской Федерации.

Следующим этапом проведения внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда структурного подразделения (ресторана) является разработка плана аудита и назначение аудиторов из департамента внутреннего контроля.

В таблице 3.3 представлен план внутренней аудиторской проверки ресторана на Серпуховской.

Таблица 3.3

План внутренней аудиторской проверки ресторана (структурного подразделения) ООО «Система ПБО»

№ п/п	Запланированный вид работ	Исполнитель	Срок проверки
1	Проверка соблюдения положений законодательства о труде в структурном подразделении	Волостных Ю.Г.	01.03.2023-03.03.2023
2	Проверка учета рабочего времени и начисления заработной платы работникам структурного подразделения по часовым ставкам и окладам	Волостных Ю.Г.	04.03.2023-07.03.2023
3	Проверка начислений премий работникам структурного подразделения в соответствии с показателями о премировании ООО «Система ПБО»	Волостных Ю.Г.	09.03.2023-11.03.2023
4	Проверка правильности расчетов удержаний из заработной платы работников структурного подразделения	Волостных Ю.Г.	13.03.2023-15.03.2023
5	Проверка аналитического учета заработной платы по работникам структурного подразделения	Волостных Ю.Г.	16.03.2023-18.03.2023
6	Проверка аналитического учета заработной платы по работникам структурного подразделения	Волостных Ю.Г.	20.03.2023-21.03.2023
7	Проверка правильности определения налоговой базы для расчета НДФЛ и облагаемой базы для страховых взносов в структурном подразделении	Волостных Ю.Г.	23.03.2023-25.03.2023
8	Проверка депонированной заработной платы в структурном подразделении	Волостных Ю.Г.	25.03.2023
9	Подготовка акта по результатам	Волостных Ю.Г.	27.03.2023-

	внутреннего аудита и представлению его директору структурного подразделения и руководству Общества для принятия управленческих решений		31.03.2023

Для проведения внутреннего аудита могут быть назначены сотрудники департамента внутреннего аудита и бухгалтеры других структурных подразделений.

Перед проведением внутреннего аудита рекомендуется провести дополнительное обучение сотрудников, привлекаемых к проверке впервые, правилам и процедурам, проверки, которые должны соблюдаться. Это может включать обучение по соответствующему законодательству, внутренней политике Общества, а также процедурам и инструментам, используемым при расчете оплаты труда.

3.2. Аудиторская проверка системы учета оплаты труда в ООО «Система ПБО» и рекомендации по её совершенствованию

В ходе аудиторской проверки учета труда и заработной платы в структурном подразделении ООО «Система ПБО» его директором и бухгалтерий были предоставлены следующие документы:

- приказы о приеме на работу;
- трудовые договоры;
- графики работы работников;
- табели учета использования рабочего времени;
- приказы о премировании;
- графики отпусков;
- справки-расчета отпускных;
- уведомления из ФСС о наступлении страхового случая в связи с заболеванием работника, об открытии и закрытии ему листка временной нетрудоспособности в связи с заболеванием;
- расчеты пособий в связи с заболеванием работника;
- оправдательные документы по предоставлению вычетов по налогу на доходы физических лиц;

- приказы о прекращении трудового договора;
- расчетные ведомости по заработной плате;
- регистры синтетического и аналитического учета по счетам 70, 68 ,69 и затратным счетам;
- оборотно-сальдовая ведомость за 2022г.

В ходе аудита была проведена проверка состояния расчетов с персоналом по оплате труда в структурном подразделении ООО «Система ПБО». Были проверены все существующие в ООО «Система ПБО» виды начислений и удержаний из заработной платы (по одному работнику на каждый вид начислений и удержаний). Также было проверено состояние расчетов за месяц по всем работникам, которые попали в выборку по видам начислений и удержаний. Таким образом, объем выборки составил 10%.

В ООО «Система ПБО» применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Повременная заработная плата всех работников ООО «Система ПБО», включая данное структурное подразделение, соответствует минимуму, установленному региональным соглашением по г. Москве «О минимальной заработной плате».

Дополнительно работникам ежемесячно начисляются премии. Общая доля премий в заработке сотрудников ООО «Система ПБО» существенна.

Так, в 2022 г. по повременной форме (часовой оплате и окладам) было начислено 23 436 040,43 руб., при этом общая сумма начисленных премий составила 8 070 179,70 руб.

Размер надбавок варьируется для разных работников, отработавших равное время в одинаковых должностях.

В 2022г. в данном ресторане ООО «Система ПБО» наблюдалась высокая текучесть кадров. Показатель текучести за год составил 0,68.

Определим ошибки и нарушения, которые были выявлены в ходе внутренней аудиторской проверки учета труда и заработной платы.

Работникам ресторана ООО «Система ПБО», не отработавшим год, по соглашению с Обществом, отпуска предоставлялись авансом, что не

противоречит законодательству. В проверяемом периоде часть таких работников уволилась, не отработав оплаченный авансом период.

Бухгалтерия ресторана сторнировало оплаченные ранее отпуска, начислило компенсацию отпуска при увольнении и удержало у работников образовавшуюся разницу. Заявления о добровольном удержании с работников сумм, превышающих 20% заработной платы, к проверке представлено не было.

Согласно ТК РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска [3, ст. 127]. Исходя из смысла положений ТК РФ, при отсутствии неиспользованных дней отпуска компенсация не начисляется.

Согласно ТК РФ, работодатель имеет право произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, кроме увольнения по обстоятельствам, установленным другими положениями (статьями) ТК РФ [3, ст. 137].

При этом необходимо учитывать, что согласно ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний не может превышать 20%, и сумму превышения работник может вернуть только по заявлению в добровольном порядке [3].

При удержании работник возмещает излишне выплаченные ему ранее суммы отпускных. Поэтому рассчитывать среднюю заработную плату заново не надо.

Обобщая вышеприведенные выводы, ресторану ООО «Система ПБО» необходимо придерживаться следующего порядка расчета и удержания сумм выплаченных отпускных:

- рассчитать положенное работнику количество дней при увольнении;

- рассчитать разницу между положенным количеством дней отпуска и фактически предоставленным количеством дней отпуска;

- рассчитать сумму к удержанию как произведение ранее рассчитанной средней заработной платы на разницу между положенным количеством дней отпуска и фактически предоставленным количеством дней отпуска;

- на сумму, превышающую 20% заработной платы работника, запросить с увольняемого заявление о добровольном возврате.

Суммы удержаний, рассчитанных по методике, применяемой в ресторане ООО «Система ПБО», и по методике, соответствующей трудовому законодательству, отличаются.

Например, сотрудница Бекетов И.К. отработала в Обществе с 10.01.2022г. по 03.11.2022г. В июне 2022г. работнику департамента «Производство» авансом было представлено 28 дней отпуска. Разница в расчетах Общества и внутреннего аудитора при исчислении размера удержания представлена в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Расчет суммы удержания за неотработанный отпуск, предоставленный авансом, с работника департамента «Производство» Бекетова И.К. при увольнении в ноябре 2022г.

Месяц	**Расчет аудитора**		**Расчет организации**	
	заработок	**дни**	**заработок**	**дни**
январь	33280,00	29,4	33280,00	29,4
февраль	43510,00	29,4	43510,00	29,4
март	43820,00	29,4	43820,00	29,4
апрель	43990,00	29,4	43990,00	29,4
май	50460,00	13,28	50460,00	13,28
июнь			40950,00	26,46
июль			29940,00	12,33
август			41510,00	29,4
сентябрь			46460,00	22,54
октябрь			40250,00	21,81
ИТОГО	215060,00	130,88	414170,00	243,42
средний заработок		1643,18	средний заработок	1701,46

		дни отпуска сняты	47640,88
		компенсация за 23 дня	39133,58
за 5 неотработанных дней	8215,90	разница к возврату	8507,30
Итоговая разница	291,40		

Таким образом, с работника надо было дополнительно удержать 291,40 руб.

В проверяемом периоде в ресторане ООО «Система ПБО» не соблюдался порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренный ТК РФ.

Согласно ТК РФ, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем [3, ст. 123]. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Следовательно, директору и бухгалтерии ресторана ООО «Система ПБО» рекомендовано придерживаться установленных законодательством норм.

В проверяемом периоде сотрудникам Общества начислялась доплата за работу в вечернее и ночное время. Размер доплаты за работу в вечернее время составил 20%, в ночное время – 40%. Размер доплаты за работу в вечернее и ночное время не был указан ни в трудовых договорах с работниками Общества, представленных к проверке. Количество вечерних и ночных часов, отработанных работником за месяц, суммировалось и общей суммой отображалось в табелях учета рабочего времени работников.

Имеются замечания в части порядка начисления доплаты работникам за работу в вечернее и ночное время. Размер доплаты следует указывать в трудовых договорах с работниками в соответствии с локальном нормативным актом ООО «Система ПБО» - положением о доплатах и надбавках. В противном случае могут возникнуть претензии со стороны проверяющих в части отнесения доплат за вечерние и ночные часы к расходам по налогу на прибыль.

Таким образом, ресторану ООО «Система ПБО» следует указать размер доплаты за работу в вечернее и ночное время в трудовых договорах с сотрудниками.

Метод отражения отработанных вечерних и ночных часов в табеле учета рабочего времени, когда вечерние и ночные часы работников общей суммой отображаются в табелях учета рабочего времени, не позволяет проверить правильность начисления соответствующих доплат. По данному вопросу могут возникнуть претензии со стороны налоговых органов, поэтому директору ресторана дано указание отражать вечерние и ночные часы в отдельных столбцах табеля.

Рабочий документ внутреннего аудитора «Проверка правильности оформления документов по начислению и выплате заработной платы в ресторане ООО «Система ПБО»» представлен в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Рабочий документ аудитора «Проверка правильности оформления документов по начислению и выплате заработной платы в структурном подразделении ООО «Система ПБО»

Вид и номер документа	Выявленные нарушения
Табель учета рабочего времени за август, сентябрь, октябрь 2022г.	Нарушений нет
Справка-расчет пособия по временной нетрудоспособности работника департамента «Производство» Карманова Ю.П	Отсутствует подпись бухгалтера
Приказ о премировании работников департамента «производство» за ноябрь 2022г. № 48 от 01.12.2020г.	Нарушений нет
Приказ о выдаче (оказании) материальной помощи № 49 от 01.12.2022г. работнику департамента «Сервис» Ефимовой В.А.	Нарушений нет
Расчетная ведомость за август, сентябрь, октябрь 2022г.	Нарушений нет
Приказ о предоставлении отпуска менеджеру департамента «Люди» Самохину Е.В. № 45 от 10.11.2022г.	Сотрудник не ознакомлен под роспись
Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику департамента «Производство» Игнатову Р.В.	Отсутствует подпись бухгалтера

Рабочий документ внутреннего аудитора «Проверка правильности начисления заработной платы в ресторане ООО «Система ПБО» представлен в таблице 3.6. Проверка проводилась по сотрудникам бухгалтерии ресторана.

Таблица 3.6

Рабочий документ аудитора «Проверка правильности начисления заработной платы в структурном подразделении ООО «Система ПБО»

ФИО, должность сотрудника	По данным бухгалтерского учета ресторана	По данным аудитора	Отклонения	
			Переплата	Недоплата
Карева Ж.Ю., главный бухгалтер	74600,00	74600,00	-	-
Острова А.А., бухгалтер	61300,00	61300,00	-	-
Мизина С.С., бухгалтер	57800,00	57800,00	-	-

Также был составлен рабочий документ внутреннего аудитора «Проверка правильности отражения в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда и расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды в ресторане ООО «Система ПБО» (таблица 3.7).

Таблица 3.7

Рабочий документ аудитора «Проверка правильности отражения в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда и расчетов по начислению НДФЛ и страховых платежей в структурном подразделении ООО «Система ПБО»

Наименование	По данным бухгалтерского учета ресторана		По данным аудитора		Комментарий аудитора
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	
1	2	3	4	5	6
Начислена заработная плата работникам департамента «Производство»	20	70	20	70	Расхождение отсутствует
Начислена заработная плата работникам департамента «Сервис»	44.1	70	44.1	70	Расхождение отсутствует
Начислена заработная плата руководству ресторана	26	70	26	70	Расхождение отсутствует
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя работникам департамента «Сервис»	44.1	70	44.1	70	Расхождение отсутствует
Удержаны алименты	70	76.9	70	76.9	Расхождение отсутствует
Удержан НДФЛ	70	68.3	70	68.3	Расхождение отсутствует
Выплата заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности	70	51	70	51	Расхождение отсутствует

Продолжение таблицы 3.7

1	2	3	4	5	6
Начисление взносов во внебюджетные фонды	20 44.1	69	20 44.1	69	Расхождение отсутствует
Перечисление взносов во внебюджетные фонды	69	51	69	51	Расхождение отсутствует
Перечисление НДФЛ в бюджет	68.3	51	68.3	51	Расхождение отсутствует

Внутренняя аудиторская проверка, как последовательность определенных действий, позволяет выявить ошибки при начислении заработной платы и различных выплат работникам организации при составлении внутренней бухгалтерской отчетности, а также соблюдение действующего законодательства при осуществлении в структурном подразделении ООО «Система ПБО» расчетов с персоналом по оплате труда. Внутренний аудитор проверяет также законность удержаний из заработной платы работников, оценивает точность финансовой отчетности организации, законность произведенных хозяйственных операций, представляет рекомендации по устранению допущенных ошибок.

3.3. Результаты аудиторской проверки предприятия и рекомендации по совершенствованию учета оплаты труда

По результатам проведенной внутренней аудиторской проверки аудитор оформляет отчет, содержащий анализ выполнения программы внутреннего аудита, классификацию обнаруженных нарушений и ошибок, рекомендации по их устранению, формулирует выводы и обобщает результаты проверки.

Проведение аудиторской проверки расчетов по оплате труда проходило последовательно, согласно разработанного и утвержденного плана. В ходе внутреннего аудита была проведена проверка:

– правильности документального оформления выплат работникам и непротиворечивость их осуществления нормам действующего законодательства и положениям внутренних документов – выявлены нарушения при оформлении некоторых документов, которые не имеют в целом существенного значения;

– соответствия базы начисления оплаты труда фактически отработанным часам – нарушений не выявлено, но в табели рабочего времени не выделены отдельно часы работы в вечернее и ночное время, что затрудняет проверку правильности начисления заработной платы;

– предоставления социальных гарантий работникам и их учетное отражение – нарушений не выявлено;

– правильности исчисления сумм отпускных и размера компенсации за неиспользованный отпуск – выявлено нарушение при расчете суммы удержания за неотработанный отпуск, предоставленный авансом, с работника при увольнении. Сумма ошибки составила 291,40 руб. и существенной не является;

– правильности начисления выплат пособий по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа работника – нарушений не выявлено;

– правильности осуществления начисления и удержания НДФЛ – нарушений не выявлено;

– правильности включения выплат работникам в себестоимость - нарушений не выявлено;

– законности и правильности отражения в учете операций по выплатам работникам - нарушений не выявлено;

– данных регистров синтетического и аналитического учета операций по выплате работникам на соответствие - нарушений не выявлено;

– показателей учетных регистров и бухгалтерской отчетности на соответствие - нарушений не выявлено;

– пассивов в части обязательств по выплатам работникам - нарушений не выявлено.

В завершение своей проверки аудитор определяет основные виды нарушений, которые были выявлены по результатам проведения внутреннего аудита. Далее по результатам проверки аудитор формирует мнение по составленному пакету рабочих документов. После этого по всем

установленным правилам аудитор составляет акт о порядке ведения учета расчетов по заработной плате в структурном подразделении ООО «Система ПБО».

По результатам внутреннего аудита, можно сделать вывод, что порядок ведения синтетического и аналитического учета полностью удовлетворяет требования нормативных актов по бухгалтерскому учету. Синтетический учет бухгалтер ресторана ведет в карточках и оборотно-сальдовых ведомостях по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Выявленные ошибки носят не системный характер и не имеют существенного влияние на достоверность расчетов по оплате труда.

На основе проведенного аудита учета расчетов с персоналом по оплате труда в структурном подразделении ООО «Система ПБО», можно предложить следующие рекомендации:

– вести точный учет часов, отработанных в вечернее и ночное время, - рекомендуется уделить особое внимание учету отработанного времени, включая сверку часовой ведомости с отчетом по рабочему времени. Это поможет избежать ошибок в начислении заработной платы и учете часов, отработанных в вечернее и ночное время;

– проверять правильность расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работников: рекомендуется убедиться в правильности расчета компенсации за неиспользованный отпуск, включая учет отработанного времени, соответствие выплат установленным нормам, а также другие аспекты, связанные с оплатой труда. Для этого следует использовать проверенные и надежные методы расчета, а также установить систему контроля за правильностью расчетов;

– обучать персонал бухгалтерии правильному учету расчетов - рекомендуется обучать персонал, ответственный за учет расчетов с персоналом по оплате труда, правильному учету и проверке расчетов. Это поможет избежать ошибок и снизить риски возникновения претензий со стороны работников;

– установить систему контроля качества - рекомендуется установить систему контроля качества, которая поможет выявлять ошибки и предупреждать возможные проблемы с учетом расчетов по оплате труда;

– проводить анализ эффективности учета - рекомендуется проводить анализ эффективности учета расчетов с персоналом по оплате труда, чтобы определить узкие места и возможности для улучшения процесса учета.

Комплекс предложенных рекомендаций по результатам проведенного исследования, носит организационный и методологический характер.

Реализация предложенных рекомендаций в структурном подразделении ООО «Система ПБО» приведет к следующим результатам:

- окажет большое положительное влияние на практику ведения бухгалтерского учета и осуществление контроля налогообложения расходов по оплате труда;
- приведет к снижению трудозатрат по формированию учетной информации, минимизацию риска допущения ошибок при расчете сумм оплаты труда.

Предложенные мероприятия носят прикладной характер и реальны для внедрения на данном предприятии.

Процесс внутреннего аудита проводился с уверенностью, что учет расчетов по оплате труда с работниками структурного подразделения ООО «Система ПБО» не содержат существенных ошибок и нарушений, следовательно, не может привести к искажению данных бухгалтерского учета.

Заключение

В заключение можно отметить, что правильный и точный учет расчетов с персоналом по оплате труда является важным аспектом финансовой деятельности любой организации, в том числе и ООО «Система ПБО». Ведение учета оплаты труда имеет не только финансовое значение для компании, но и социальное, так как от этого зависит удовлетворенность работников и уровень их мотивации.

Важно иметь систему учета, которая позволяет отслеживать и контролировать все выплаты в пользу работников, расчет и начисление налога на доходы физических лиц, отчислений на социальное страхование и другие расходы, связанные с оплатой труда. Кроме того, необходимо учитывать все изменения в законодательстве, касающиеся оплаты труда и налогообложения оплаты труда.

В ООО «Система ПБО» рекомендуется применять современные методы бухгалтерского учета и внутреннего аудита, чтобы обеспечить точность и своевременность расчетов с работниками по оплате труда. Также следует уделять внимание обучению и повышению квалификации сотрудников, ответственных за ведение учета, и внедрению процессов контроля качества.

Кроме того, рекомендуется проводить регулярный внутренний аудит расчетов с персоналом по оплате труда, чтобы выявить возможные ошибки и проблемы и своевременно их устранять. Это поможет обеспечить точность и надежность учета, а также уменьшить возможные риски для сети ресторанов «Вкусно и точка».

Для эффективного управления расчетами по оплате труда в организации необходимо иметь четкую систему учета, которая позволяет отслеживать все выплаты, связанные с оплатой труда. Для этого можно использовать специализированные программы учета и

управления персоналом, которые позволяют автоматизировать процессы учета и сократить возможность ошибок.

Кроме того, необходимо следить за изменениями в законодательстве, касающимися оплаты труда и налогообложения, и обеспечивать своевременное внедрение этих изменений в систему учета. Также важно обучать сотрудников, ответственных за ведение учета, и внедрять процессы контроля качества, чтобы минимизировать возможность ошибок.

Проведение внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда позволяет выявить потенциальные проблемы и ошибки в системе учета, а также определить возможности для улучшения процессов учета. Внутренний аудит также может помочь оценить соответствие действующих процедур и политик компании законодательным требованиям и нормам.

В целом, эффективный бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда в организации позволяют обеспечить точность и своевременность расчетов, улучшить управление персоналом и усилить контроль за расходами организации.

В рамках данного исследования также был проанализирован процесс планирования и проведения внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда в структурном подразделении ООО «Система ПБО». На основе проведенной внутренней проверки были даны рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда, которые являются актуальными по нескольким причинам:

– изменение законодательства. Законодательство по вопросам оплаты труда постоянно меняется и совершенствуется. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда могут помочь предприятию быть в курсе последних изменений и соблюдать соответствующие законодательные требования;

– необходимость оптимизации расходов. Оплата труда является одним из основных расходов для предприятий. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда могут помочь оптимизировать расходы на заработную плату путем выявления излишних выплат, неправильных начислений и других проблем;

– улучшение мотивации и производительности персонала. Правильные расчеты заработной платы и своевременная выплата заработной платы являются важными факторами, влияющими на мотивацию и производительность персонала. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда могут помочь предприятию улучшить эти факторы и повысить производительность работы;

– уменьшение рисков возможных ошибок. Неправильные расчеты заработной платы могут привести к негативным последствиям для предприятия, включая штрафы и судебные иски. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда могут помочь предприятию уменьшить риски возможных ошибок и снизить вероятность возникновения негативных последствий;

В целом, рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии имеют большую актуальность в свете постоянных изменений в законодательстве, необходимости оптимизации расходов и улучшения мотивации и производительности персонала.

Список использованных источников и литературы

Законодательные и нормативные акты:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 26.04.2022); часть вторая от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 08.07.2021). – Режим доступа: Система «Гарант».

2. Налоговый кодекс Российской Федерации: часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 29.12.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

3. Трудовой кодекс Российской федерации: часть первая и часть вторая от 31.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. В силу с 11.01.2023). – Режим доступа: Система «Гарант».

4. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 21.11.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 19.12.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

6. Федеральный закон «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 07.10.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

7. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 16.04.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

8. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

9. Федеральный закон «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» от 14.07.2022 № 236-ФЗ. – Режим доступа: Система «Гарант».

10. Постановление Правительства РФ от «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016, с изм. от 30.07.2020). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

11. Постановление Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» от 22.07.2008 № 554 (с изм. от 30.07.2020). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 11.09.2021 № 1540 (срок действ. до 01.09.2027) (ред. от 15.12.2022). - Режим доступа: Система «Гарант».

13. Постановление Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» от 02.11.2021 № 1908. - Режим доступа: Система «Гарант».

14. Постановление Правительства РФ «О единой предельной величине базы для исчисления страховых взносов с 1 января 2023 г.» от 25.11.2022 № 2143. - Режим доступа: Система «Гарант».

15. Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н. (ред. от 11.04.2018). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

16. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и инструкция по его применению, утвержденный приказом Министерства финансов РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010). - Система «Консультант плюс».

17. Положение по бухгалтерскому учёту «Учетная политика организации», ПБУ 1/08, утверждено Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н. (ред. от 07.02.2020). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

18. Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации», ПБУ 10/99, утверждено приказом Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

19. Приказ Минфина России «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов Министерства финансов Российской Федерации» от 09.01.2019 № 2н (ред. от 09.11.2021, с изм. и доп., вступ. в силу 07.01.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

20. Постановление Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 05.01.2004 № 1. - Режим доступа: Система «Гарант».

Учебники, учебные пособия, монографии:

21. Алексеева, Г.И. Финансовый учет и отчетность: Учебник / Г.И. Алексеева, Е.Н. Домбровская, И.В. Сафонова. — Москва: КноРус, 2021. — 440 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/938893.

22. Арабян, К. К. Аудит: теория, организация, методика и практика: Учебник / К. К. Арабян. – Москва: Юнити, 2020. – 480 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: по подписке. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615684.

23. Барышников, Н.Г. Бухгалтерский учет, анализ и аудит: Учеб. пособие / Н.Г. Барышников, Д.Ю. Самыгин, О.В. Лосева. — Москва: КноРус, 2022. — 507 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. URL:https://book.ru/book/942829.

24. Бухгалтерский (финансовый) учет бизнеса: Учебник / Г.Я. Остаев, Б.Н. Хосиев, А.Х. Каллагова, Н.Д. Эриашвили. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2020. – 464 с. / ЭБС Университетская библиотека

[Электронный ресурс]. − URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615699.

25. Бухгалтерский учет и отчетность: Учеб. пособие / [Д.А. Ендовицкий и др.]; Под ред. Д.А. Ендовицкого. - Москва: КноРус, 2020. — 357 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL: https://book.ru/book/932883.

26. Бухгалтерский учет: Учебник / А. Ф. Дятлова, Е. Н. Колесникова, В. А. Бородин [и др.]; Под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Дятловой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2021. – 624 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692039.

27. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / М.Ю. Алейникова, Е.Н. Баранова, И.Д. Демина [и др.]; Под ред. О.Е. Качковой. — Москва: КноРус, 2023. — 551 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/947527.

28. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / Т.М. Рогуленко, С.В. Пономарева, Ю.В. Слиняков, А.В. Бодяко. – Москва: КноРус, 2019. – 277 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/931760.

29. Васильцова, Н.Т. Международные стандарты аудита: Учеб. пособие / Н.Т. Васильцова, Ж.М. Саркисян, Ю.А. Крутякова. — Москва: КноРус, 2022. — 301 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL:https://book.ru/book/942421.

30. Егорова, И.С. Аудит: Учеб. пособие / И.С. Егорова. — Москва: КноРус, 2022. — 537 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. - URL:https://book.ru/book/943658.

31. Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет: Учебник / В. Э. Керимов. – 9-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 583 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621648.

32. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: Учеб. пособие: / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: ТГУ, 2019. – 311 с. / ЭБС

Университетская библиотека [Электронный ресурс]. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285.

33. Мельник, М.В. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / М.В. Мельник, Н.К. Муравицкая, Е.Б. Герасимова. — Москва: КноРус, 2022. — 352 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. − URL:https://book.ru/book/943114.

34. Миргородская, Т.В. Аудит: Учеб. пособие / Т.В. Миргородская. — Москва: КноРус, 2021. - 307 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/936590.

35. Пислегина, Н.В. Аудит: Учебник / Н.В. Пислегина, Д.Ю. Филипьев; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Алтайский филиал. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 279 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. – URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573759.

36. Рогуленко, Т.М. Аудит: Учебник / Т.М. Рогуленко, В.М. Мироненко, А.В. Бодяко, С.В. Пономарева. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: КноРус, 2020. – 458 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL:https://book.ru/book/932758.

37. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет и отчетность: Учеб. пособие / Н.Г. Сапожникова, Л.С. Коробейникова, И.В. Панина; Под ред. Д.А. Ендовицкого. — Москва: КноРус, 2022. — 357 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. URL:https://book.ru/book/943941.

38. Саполгина, Л.А. Бухгалтерский учет и анализ. Краткий курс: Учеб. пособие / Л.А. Саполгина. — Москва: КноРус, 2021. — 150 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL:https://book.ru/book/940470.

39. Селищев, Н.В. 1С: Зарплата и управление персоналом 8.2: Практ. пособие / [Н.В. Селищев Н.В. и др.]; Под ред. Н.В. Селищева. - Москва: КноРус, 2021. - 346 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс] - URL:https://book.ru/book/936835.

40. Фокина, О.М. Экономика организации (предприятия): Учеб. пособие / О.М. Фокина, А.В. Красникова. — Москва: КноРус, 2021. — 229 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL:https://old.book.ru/book/938809.

41. Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / В. В. Чувикова, Т. Б. Иззука. – 4-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 247 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. − URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621853.

42. Юдина, Г.А. Основы аудита: Учеб. пособие / Г.А. Юдина, М.Н. Черных. — Москва: КноРус, 2021. — 389 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/936622.

Статьи из периодической печати:

43. Аббасова, Р. Р. Понятие, виды и формы оплаты труда / Р. Р. Аббасова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 183-186. — URL:https://moluch.ru/archive/309/69631/ (дата обращения: 10.12.2022).

44. Гнездилова, В.С. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда в 2021 году: система расчета новая, проблема старая? / В.С. Гнездилова. — Текст: непосредственный // Исследования молодых ученых: материалы XV Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2020 г.). - Казань: Молодой ученый, 2020. — С. 56-59. — URL:https://moluch.ru/conf/stud/archive/384/16214/ (дата обращения: 08.12.2022).

45. Спешинская, И.С. Аудит расчетов по оплате труда в организациях / И.С. Спешинская. — Текст: непосредственный // Аллея науки. - 2019. - Т.1. - № 2 (29). — С. 89-93. — URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=37203482 (дата обращения: 11.12.2022).

46. Федотов, М. С. Понятие и функции оплаты труда / М. С. Федотов. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 20 (310). — С.

456-460. — URL:https://moluch.ru/archive/310/70234/ (дата обращения: 10.12.2022).

Интернет ресурсы:

47. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://elibrary.ru (дата обращения: 17.11.2022).

48. Официальный сайт Министерства финансов РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http:// www.minfin.ru (дата обращения: 04.12.2022).

49. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.economy.gov.ru (дата обращения: 07.12.2022).

50. Официальный сайт Федеральной налоговой службы [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.nalog.ru (дата обращения: 18.12.2022).

51. Образовательный ресурс по бухгалтерскому учету. Практическая бухгалтерия [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru. (дата обращения: 14.01.2023).

52. Официальный сайт [Электронный ресурс] Гарант. – Режим доступа: http://base.garant.ru (дата обращения: 20.11.2022).

53. Официальный сайт [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru. (дата обращения: 18.11.2022).

54. Официальный сайт базы данных «Бухгалтерия онлайн» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.buhonline.ru (дата обращения: 19.12.2022).

55. Официальный сайт бухгалтерская справочная система «Система Главбух» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.1gl.ru (дата обращения: 16.02.2023).

56. Сайт практической помощи аудитору [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gaap.ru (дата обращения: 19.02.2023).

57. Сайт практической помощи аудитору и бухгалтеру [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.audit-it.ru (дата обращения: 04.02.2023).

Приложения

Приложение 1

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 20 22 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710001		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2022
Организация Общество с ограниченной ответственностью "Система ПБО"	по ОКПО	29136016		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7710044140		
Вид экономической деятельности: Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания	по ОКВЭД 2	56.10		
Организационно-правовая форма форма собственности общество с ограниченной ответственностью / частная	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16	
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Местонахождение (адрес) 115054, город Москва, Валовая ул., д. 26

Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту [X] ДА [ ] НЕТ

Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора Общество с ограниченной ответственностью "Финэкспертиза"

Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора	ИНН	7708096662
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора	ОГРН/ ОГРНИП	1027739127734

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	На 31 декабря 20 22 г.[3]	На 31 декабря 20 21 г.[4]	На 31 декабря 20 20 г.[5]
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	477 648	0	0
	Результаты исследований и разработок	0	0	0
::ЛО	Нематериальные поисковые активы	0	0	0
	Материальные поисковые активы	0	0	0
	Основные средства	42 297 549	21 128 784	19 246 335
	Доходные вложения в материальные ценности	0	0	0
	Финансовые вложения	420 000	0	0
	Отложенные налоговые активы	1 758 937	292 154	275 246
	Прочие внеоборотные активы	2 904 637	22 223 864	20 236 597
	Итого по разделу I	47 858 771	22 223 864	20 236 597
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	989 298	553 296	453 569
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1 484	2 532	10 358
	Дебиторская задолженность	10 050 853	4 206 413	3 837 718
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	10 297 784	150 000	4 388 500
	Денежные средства и денежные эквиваленты	5 573 920	1 396 844	726 436
	Прочие оборотные активы	0	0	0
	Итого по разделу II	26 913 339	6 309	9 416 581
	БАЛАНС	**74 772 110**	**28 532 949**	**29 653 178**

Продолжение приложения 1

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	На 31 декабря 20 22 г.[3]	На 31 декабря 20 21 г.[4]	На 31 декабря 20 20
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ [6]			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	9 693 465	1 693 400	1 693 400
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(0)[7]	(0)	(0)
	Переоценка внеоборотных активов	0	0	5 572
	Добавочный капитал (без переоценки)	7 776 810	0	0
	Резервный капитал	10	0	0
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	24 031 481	20 032 770	23 083 997
	Итого по разделу III	41 051 766	21 726 170	24 782 969
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	0	1 000 000	0
	Отложенные налоговые обязательства	0	0	0
	Оценочные обязательства	0	0	0
	Прочие обязательства	13 892 901	0	0
	Итого по разделу IV	13 892 901	1 000 000	0
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	12 333 288	1 010 945	0
	Кредиторская задолженность	5 781 173	4 218 113	4 416 435
	Доходы будущих периодов	0	0	0
	Оценочные обязательства	1 262 982	577 721	453 774
	Прочие обязательства	0	0	0
	Итого по разделу V	19 377 443	5 806 779	4 870 209
	БАЛАНС	**74 772 110**	**28 532 949**	**29 653 178**

Руководитель Пароев (подпись) О.Ю. Пароев (расшифровка подписи)

" 27 " марта 20 23 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.

2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.

3. Указывается отчетная дата отчетного периода.

4. Указывается предыдущий год.

5. Указывается год, предшествующий предыдущему.

6. Некоммерческая организация именует указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).

7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Приложение 2

Отчет о финансовых результатах

за **год** 20 22 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710002		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2022
Организация Общество с ограниченной ответственностью "Система ПБО"	по ОКПО	29136016		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7710044140		
Вид экономической деятельности: Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания	по ОКВЭД 2	56.10		
Организационно-правовая форма/форма собственности общество с ограниченной ответственностью / частная	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16	
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За год 20 22 г. [3]	За год 20 21 г. [4]
	Выручка [5]	73 486 322	75 207 698
	Себестоимость продаж	(73 275 395)	(66 483 257)
	Валовая прибыль (убыток)	210 927	8 724 441
	Коммерческие расходы	(3 414 878)	(3 543 407)
	Управленческие расходы	(2 160 348)	(1 315 389)
	Прибыль (убыток) от продаж	(5 364 299)	3 865 645
	Доходы от участия в других организациях	0	0
	Проценты к получению	589 760	228 534
	Проценты к уплате	(910 132)	(29 864)
	Прочие доходы	735 899	648 350
	Прочие расходы	(8 665 412)	(1 999 353)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	(13 614 184)	2 713 312
	Налог на прибыль [7]	1 828 110	(739 034)
	в т.ч. текущий налог на прибыль	(0)	(755 942)
	отложенный налог на прибыль	1 828 110	16 908
	Прочее	530 901	47 623
	Чистая прибыль (убыток)	(11 255 173)	2 021 901

Продолжение приложения 2

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За год 20 22 г.[3]	За год 20 21 г.[4]
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0	0
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода [7]	0	0
	Совокупный финансовый результат периода [6]	(11 255 173)	2 021 901
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	0	0
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	0	0

Руководитель Пароев О.Ю. Пароев
(подпись) (расшифровка подписи)

" 27 " марта 20 23 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.

2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.

3. Указывается отчетный период.

4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.

5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

6. 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) отчетного периода, Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода".

7. Отражается расход (доход) по налогу на прибыль.

Приложение 3

Отчет о финансовых результатах

за год 2021 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710002		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2021
Организация Общество с ограниченной ответственностью «Система ПБО»	по ОКПО	29136016		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7710044140		
Вид экономической деятельности: Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания	по ОКВЭД 2	56.10		
Организационно-правовая форма/форма собственности: общество с ограниченной ответственностью / собственность частная	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16	
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За год 2021 г.[3]	За год 2020 г.[4]
	Выручка [5]	75 207 698	57 956 765
	Себестоимость продаж	(66 483 257)	(48 472 921)
	Валовая прибыль (убыток)	8 724 441	9 483 844
	Коммерческие расходы	(3 543 407)	(2 792 835)
	Управленческие расходы	(1 315 389)	(1 183 887)
	Прибыль (убыток) от продаж	3 865 645	5 507 122
	Доходы от участия в других организациях	0	0
	Проценты к получению	228 534	448 851
	Проценты к уплате	(29 864)	(32 183)
	Прочие доходы	648 350	493 164
	Прочие расходы	(1 999 353)	(2 009 772)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2 713 312	4 403 182
	Налог на прибыль [7]	(739 034)	(1 054 508)
	в т.ч. текущий налог на прибыль	(755 942)	(1 038 620)
	отложенный налог на прибыль	16 908	(15 888)
	Прочее	47 623	26
	Чистая прибыль (убыток)	2 021 901	3 348 700

Продолжение приложения 3

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За год 20 21 г.[3]	За год 20 20 г.[4]
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	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 [7]		
	Совокупный финансовый результат периода [6]	2 021 901	3 348 700
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Руководитель Пароев (подпись) Ю.А. Пароев (расшифровка подписи)

“ 25 ” марта 20 22 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.

2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.

3. Указывается отчетный период.

4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.

5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

6. 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) отчетного периода, Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода".

С Положением о порядке проверки выпускных квалификационных работ на объем заимствования и их размещения в электронной-информационной системе АНО ВО МГЭУ ознакомлена. С возможными последствиями при обнаружении неправомерных заимствований ознакомлена.

Обучающаяся _____ Волостных Юлия Германовна

«____»_____ 2023 г.

(дата сдачи ВКР)

ВКР выполнена мной самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Обучающаяся _____ Волостных Юлия Германовна

«____»_____ 2023 г.

(дата сдачи ВКР)