СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА И АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....6
1.1 Понятие и сущность оплаты труда как экономической категории, формы оплаты труда.....6
1.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда.....15
1.3 Методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда.....26
Глава 2. УЧЕТ И АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....31
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....31
2.2. Система бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....37
2.3. Результаты аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....49
Глава 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....58
3.1. Разработка рекомендаций для построения объективной и эффективной системы KPI для персонала ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....58
3.2. Разработка мероприятий оптимизации учета по результатам аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....62
3.3. Экономическая эффективность предложенных мероприятий для ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».....64
Заключение.....70
Список использованной литературы.....73

ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

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

и иных выплат сотрудникам заключаются в формировании обоснованной, прозрачной и достоверной информации по всем выплатам, которые должны производиться своевременно, с учетом норм действующего законодательства.

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

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

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие и сущность оплаты труда как экономической категории, формы оплаты труда;

- рассмотреть синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда;

- выделить методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда;

- проанализировать систему бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»;

- исследовать результаты аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»;

- разработать рекомендации для построения объективной и эффективной системы KPI для персонала ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»;

- выработать мероприятия оптимизации учета по результатам аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»;

- определить экономическую эффективность предложенных мероприятий для ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

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

Источниками написания выпускной квалификационной работы являются информация первичных и сводных учетных документов, регистров синтетического и аналитического учета, данные учетной политики предприятия, учебно-методическая литература, монографические и периодические издания, официальные и нормативные материалы, ресурсы Интернета и электронных библиотек.

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

Практическая значимость исследования состоит в разработке мероприятий по совершенствованию системы учета и аудита расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом в ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

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

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА И АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Понятие и сущность оплаты труда как экономической категории, формы оплаты труда

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

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

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

Достоверное понимание сущности оплаты труда как экономической категории позволяет повысить уровень рациональности управления расходами на оплату труда, обеспечить максимальный экономический эффект предприятию от использования трудовых ресурсов и увеличить имидж предприятия как социально-ориентированной организации. Проблемам формирования форм и систем оплаты труда, разработке систем

мотивации персонала посвящены труды многих отечественных авторов. Рассмотрим их подходы к определению понятия заработной платы.

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

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

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

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

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

---

[1] Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 320 с.

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

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

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

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

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



Рисунок 1 - Функции оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

Понятие «оплата труда» является ключевым и занимает важное место в системе экономических отношений. В своем определении оно уже

изначально содержит права и обязанности, возникающие между работодателем и работником, которые регулируются Трудовым Кодексом и другими нормативно-правовыми актами на законодательном уровне.

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

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

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

$$ЗП = ТС * Д(Ч) \quad (1)$$

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

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

Заработок рабочих других категорий определяется так:

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

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

Сдельная оплата труда – форма, при которой величина заработной платы определяется на основе сдельных расценок (установленного размера

оплаты за каждую единицу продуктов труда), а также количества произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг.

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

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

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

Систему форм оплаты труда представим в виде схемы (см. рисунок 2).



Рисунок 2 - Система форм оплаты труда в Российской Федерации[4]

В систему правил начисления основной заработной платы включаются доплаты и надбавки. Такие выплаты предусмотрены для учета отступлений от нормальных условий работы, которые требуют определенных

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

дополнительных затрат труда и оплачиваются свыше к установленным расценкам на сдельную работу.

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

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

Кроме того, возможно применение разновидностей этих форм: простая повременная, повременно премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и т.д. Проанализируем основные характеристики систем оплаты труда работников (см. рисунок 3).

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

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

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

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

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

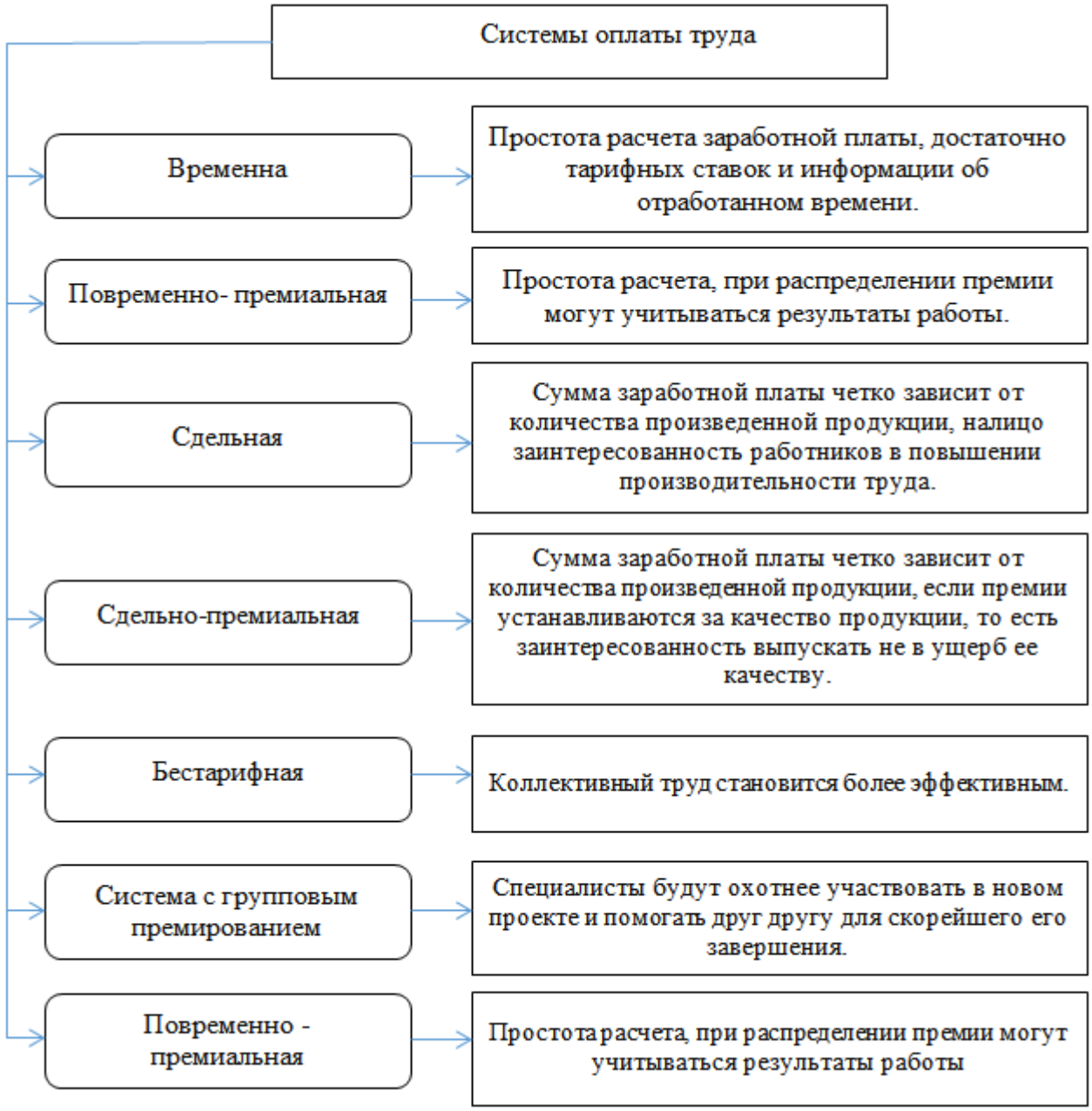


Рисунок 3 - Сравнительный анализ систем оплаты труда[5]

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

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

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

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

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

В основном он подходит в тех случаях, когда есть прямая возможность ускорения трудовой деятельности за счет возможностей сотрудников. Например, сборка заказов, производство штучной продукции, с большим вкладом ручного труда и другие. Существует множество видов деятельности, в которых требуется затраты времени, а не человеческих усилий. Например,

работа в сфере обслуживания или на производстве, где фактор работы человека оказывает на производительность минимальное влияние. Оклад (повременная форма оплаты труда) – это фиксированный размер оплаты труда за выполнение поставленных для него трудовых и должностных обязанностей.

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

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

1.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет работников в организациях ведётся отделом кадров. Данным отделом на каждого работника заводится личное дело, личная карточка, содержащая анкетные данные и прочие сведения о его трудовой деятельности на данном предприятии, а также информации о

переквалификации, учебе, переводах внутри организации и тому подобное. Новому работнику, который приступил к работе впервые, заводят трудовую книжку, хранящуюся до его увольнения в отделе кадров. Для учета каждому работнику присваивают табельный номер, проставляемый затем в табеле учета рабочего времени, документах по выработке, выполненной работе и регистрах по учету заработной платы.

В бухгалтерской службе в организациях на каждого работника открыт лицевой счет, который используется для начисления пособий, расчета среднего заработка и в дальнейшем – пенсии[6].

При учете численности работников учитывают фактически работающих и временно неработающих сотрудников. Временно неработающими считаются работники, находящиеся в отпусках, женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, лица, находящиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в отпуске по уходу за ребенком; работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения и находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов[7].

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

[6] Яндарбаева Л.А., Дикаева Х.М., Юшаева Р.С.Э. Роль заработной платы в повышении производительности труда // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 68-5. - С. 139-142.
[7] Аббасова Р.Р. Понятие, виды и формы оплаты труда // Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 183-186.

Отметка о неявках по уважительной причине делается на основании справок, листов временной нетрудоспособности и другим документам, которые сдаются работниками в бухгалтерию организации[8].

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

В конце каждого месяца табель закрывается при помощи подсчета количества дней явок, неявок, отработанных часов каждым работником. Табель визируется в отделе кадров и утверждается начальником структурного подразделения. Оформленные табели передают в бухгалтерскую службу организации в предусмотренные документооборотом сроки. Бухгалтер проверяет правильность заполнения реквизитов и наличие подписей. Данные табеля учета рабочего времени служат основанием для начисления заработной платы работникам[9].

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

Работники в организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации получают доплаты за работу в выходные и праздничные дни. Выплата таких доплат и надбавок основана на статьях Трудового кодекса РФ. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере не ниже 20% часовой тарифной ставки или

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

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

оклада работника. Оплата за работу в праздничные дни производится по двойным сдельным расценкам или в двойном размере тарифной ставки, но может и в одинарном размере, если работа выполнена в пределах месячной нормы.

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

На основании Трудового кодекса РФ работники имеют право на трудовые и социальные отпуска. Трудовые отпуска предоставляются не ранее чем через полгода после начала работы на предприятии. При уходе работника в отпуск до момента истечения 1 года со дня его принятия на работу, его средний заработок рассчитывается на основании заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск[10].

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

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

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

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

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

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

Сумма начисленной заработной платы выдается на руки работнику после произведения вычетов и удержаний. На основании действующего законодательства РФ посредником в расчетах между государственными органами, юридическими и физическими лицами с одной стороны и своими

работниками с другой стороны выступает предприятие. На основании этого бухгалтерией проводится расчет и перечисление удержаний и вычетов. Удержания и вычеты бывают обязательные, действующие для всех и индивидуальные[11].

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

Налог на доходы физических лиц взимается на основании Налогового кодекса РФ. В состав доходов входит заработная плата работника. В доход для исчисления налога не включают государственные пособия и пенсии, компенсационные выплаты и различные вознаграждения, алименты, единовременная материальная помощь. Некоторые доходы не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц пока не превысят определенной суммы. Налог исчисляется и удерживается в каждом месяце нарастающим итогом с начала календарного года с суммы дохода работников, уменьшенного на стандартные налоговые вычеты. Данные вычеты подразумевают вычеты на детей. Они делаются с письменного заявления работника с предоставлением документов. Вычеты на детей действуют до месяца, в котором нарастающим итогом доход не превысит 350 тыс. руб.

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

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

Налогообложение производится с учетом льгот работника, с зачетом раннее удержанной суммы. Начисление налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, вне зависимости от проведения каких-то перечислений или удержаний. С 2021 г. в Налоговый кодекс РФ внесены поправки, устанавливающие повышенную ставку налога на доходы, превышающие установленный лимит. Они предполагают дифференциацию значений налоговой ставки по НДФЛ в зависимости от уровня доходов налогоплательщика. Так, к доходам в размере 5 млн руб. и меньше будет применяться ставка 13%, а к доходам сверх 5 млн руб. – 15% с доходов, превышающих 5 млн руб., помимо суммы налога в размере 650 тыс. руб. (п. 1 ст. 224 НК РФ)[12].

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

Основанием для удержания и перевода алиментов выступают исполнительные листы, письменные заявления граждан о добровольной выплате алиментов, отметки органов внутренних дел об обязанности уплаты алиментов. Бухгалтер регистрирует исполнительные листы в специальном журнале. В течение трех дней со дня выплаты заработной платы суммы удержанных алиментов выплачиваются получателю. Учет расчетов по алиментам ведется на субсчёте счёта 76 «Расчеты по исполнительным листам».

Помимо обязательных удержаний из заработной платы работников могут производиться вычеты по письменному заявлению – перечисление

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

заработной платы на банковские карточки, в профсоюзные организации, погашение ссуд и тому подобное.

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

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

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

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

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

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

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

Начисленная заработная плата выступает одним из элементов затрат на производство. Одновременно с начислением задолженности работникам по оплате труда, сумма начисленной заработной платы записывается по дебету счетов Дебет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 44 «Расходы на продажу», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 86 «Целевое финансирование», 91 «Прочие доходы и расходы», 99 «Прибыли и убытки»[13].

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

- по расчетно-платежным ведомостям;

- по расчетным и платежным ведомостям раздельно;

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

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

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

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

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

Таблица 1

Бухгалтерские проводки по отчислению страховых взносов во внебюджетные государственные фонды

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

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

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы отражаются в учетных регистрах бухгалтерского учета, предназначенных для учета затрат на производство[14].

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

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

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

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

Таблица 2

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы

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

Суммы удержанного НДФЛ отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам», а отчисления в ПФР отражаются по дебету тех же счетов бухгалтерского учета, на которых отражается начисление заработной платы работникам организации и по кредиту счета 69/2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»[15].

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

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

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

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

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

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

1.3 Методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Учёт расчётов по оплате труда можно разделить на следующие ступени:

1. Ознакомление с бухгалтерской отчётностью оплаты труда;

2. Проведение основного этапа проверки отчётности по начислению заработной платы;

3. Заключительный этап является важной ступенью в аудиторской проверке, так как после проведения анализа аналитического, синтетического учёта по счетам, проверки достоверности данных аудитор выносит либо положительное решение, либо отрицательное с штрафными санкциями.

Штрафные санкции могут быть: административными, налоговыми или даже уголовного характера при просрочке заработной плате или крупной недоимке. Также за нарушение учёта расчётов с персоналом санкции могут достигать размера от 20 тыс. рублей до 30 тыс. рублей за более грубое нарушение требований бухгалтерского учёта и отчетности.

Главная цель аудита учёта расчётов по оплате труда – это обнаружение достаточных доказательств по учёту заработной платы для достоверности выводов. Так как в современных условиях аудитор обязан выявлять и разрешать спорные моменты в системе оплаты труда во избежание конфликтных ситуаций.

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

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

На втором этапе производится проверка правильности расчетов сумм по оплате труда. Производится арифметическая проверка бухгалтерских документов по учету расчетов с персоналом по оплате труда[16].

Третий этап - проверка обоснованности расчетов по оплате труда. Проверяется, обосновано ли было начисление сотрудникам предприятия выплат по оплате труда. Производится проверка обоснованности расчета совокупного дохода сотрудников, предоставления налоговых вычетов, применения ставок налога на доходы физических лиц, начисления выплат в

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

связи с особыми условиями труда (работа в ночные часы, сверхурочные, праздничные и выходные дни)[17].

Четвертый этап - Проверка обоснованности и правильности расчетов по НДФЛ. Производится проверка обоснованности расчета совокупного дохода сотрудников, предоставления налоговых вычетов, применения ставок данного налога, правильности предоставления налоговых льгот[18].

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

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

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

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

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

- искажение сумм начисленной заработной платы, премий, пособий;

- некорректное отражение начислений на счетах учета;

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

3) несоблюдение положений учетной политики может повлечь:

- отсутствие графика проведения инвентаризаций;

- нарушение графика документооборота;

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

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

- нарушение периодичности проведения инвентаризации расчетов с персоналом по оплате труда[19];

4) несовпадение данных аналитического и синтетического учета приводит к:

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

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

- данные статистической отчетности не соответствуют учетным и отчетным данным бухгалтерского учета[20];

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

- искажение сумм исчисленного среднего заработка;

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

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

- необоснованное формирование и установление тарифных разрядов;

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

---

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

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

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

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

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

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

- отсутствие результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, либо нарушение порядка проведения данной процедуры; а также не предоставление работодателем необходимых документов по аттестации рабочих мест по условиям труда, или предоставление документов, содержащих ложные сведения[21].

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

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

Оплата труда является основным материальным стимулом для работников предприятия, кроме того, она составляет существенную часть затрат на производство продукции, реализацию товаров и оказание услуг. В этой связи

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

уровень оплаты труда, эффективность применяемых форм оплаты, их соответствие существующим условиям внешней и внутренней среды напрямую воздействуют на финансовые результаты предприятия и на объём получаемой прибыли, которая является целью деятельности всех коммерческих предприятий.

Глава 2. УЧЕТ И АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

Объектом исследования в работе выступает ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

Основным видом деятельности является Торговля оптовая неспециализированная, а также зарегистрировано 14 дополнительных видов деятельности.

Целью деятельности общества является удовлетворение общественных потребностей, получение прибыли путем коммерческо-посреднической, а также другой деятельности в соответствии с действующим законодательством и Уставом ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

Структура управления анализируемой компании относится к функциональному типу (см. рисунок 4).

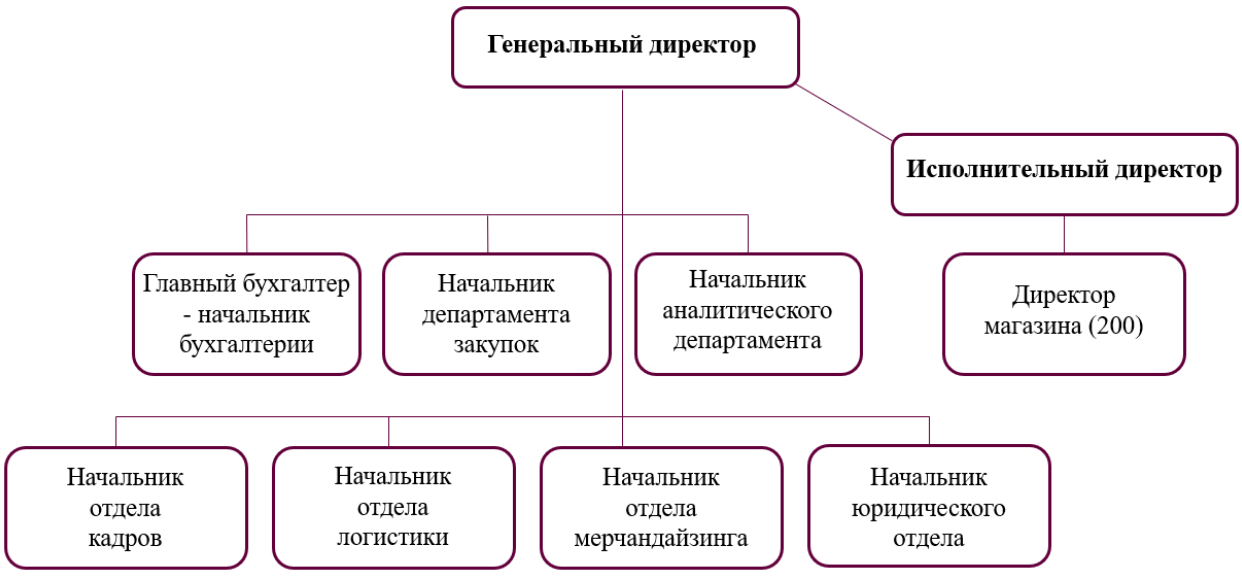


Рисунок 4 - Структура управления ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

Преимуществом данной организационной структуры управления является то, что она предлагает высокий уровень специализации. Каждое

подразделение функционирует автономно, выполняя свою конкретную роль. Обеспечивается построение связей «руководитель-подчиненный», при которых каждый работник подчинен только одному руководителю. Минусом данной организационной структуры является заинтересованность каждого звена в достижении своей узкой цели, а не общей цели компании, а также отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне между подразделениями.

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

Ниже представлена динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» за 2019-2021 гг. (см. таблицу 3).

Таблица 3

Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

№ п/п	Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
					абс. знач.	%
1.	Выручка	15001030	17291249	12804294	-4486955	-25,95
2.	Себестоимость продаж	9705640	10981760	7958151	-3023609	-27,53
3.	Валовая прибыль (убыток)	5295390	6309489	4846143	-1463346	-23,19
4.	Коммерческие расходы	3124088	3756776	3397677	-359099	-9,56
5.	Управленческие расходы	1237186	1396357	953235	-443122	-31,73
6.	Прибыль (убыток) от продаж	934116	1156356	495231	-661125	-57,17
7.	Проценты к получению	23623	30322	28861	-1461	-4,82

Продолжение таблицы 3

8.	Проценты к уплате	-	-	12868	12868	100
9.	Прочие доходы	503340	659501	275070	-384431	-58,29
10.	Прочие расходы	357807	399394	468011	68617	17,18
11.	Прибыль (убыток) до налогообложения	1103272	1446785	318283	-1128502	-78
12.	Налог на прибыль	224109	291502	60745	-230757	-79,16
13.	Прочее	15562	15851	-15823	-31674	-199,82
14.	Чистая прибыль (убыток)	863601	1139432	241715	-897717	-78,79
15.	Среднесписочная численность работников	2068	2356	2500	144	6,11
16.	Средняя заработная плата	33,5	37,7	39,2	1,5	3,98
17.	Фонд оплаты труда	997603	1279025	1411200	132175	10,33
18.	Рентабельность продаж	9,62	10,53	6,22	-4,31	-40,9

Исходя из представленных данных, показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» имеют отрицательную динамику. По результатам 2021 года выручка снизилась на 25,95% по сравнению с 2020 годом.

Показатель рентабельности от основной деятельности снизился с 10,53% до 6,22%, снижение показателей произошло за счет снижения объемов оказанных услуг. Также наблюдается отрицательная динамика чистой прибыли, которая в 2021 г. снизилась более чем на 78% по сравнению с предыдущим годом.

Одной из причин снижения данных показателей финансово-хозяйственной деятельности организации является недостаточно высокая эффективность управленческих решений в финансовой сфере.

По данным, представленным в таблице 2, можно сделать вывод о существенном снижении выручки на 4,5 млрд. руб. (-26%), которое не было скомпенсировано снижением себестоимости на тот же размер, что привело к снижению валовой прибыли более чем на 1,4 млрд. руб. (-23%).

По анализу коммерческих расходов организации можно сделать вывод о неэффективной политике продвижения, так как при

существенном уменьшении объемов торговли, сумма коммерческих расходов была урезана лишь на 10%.

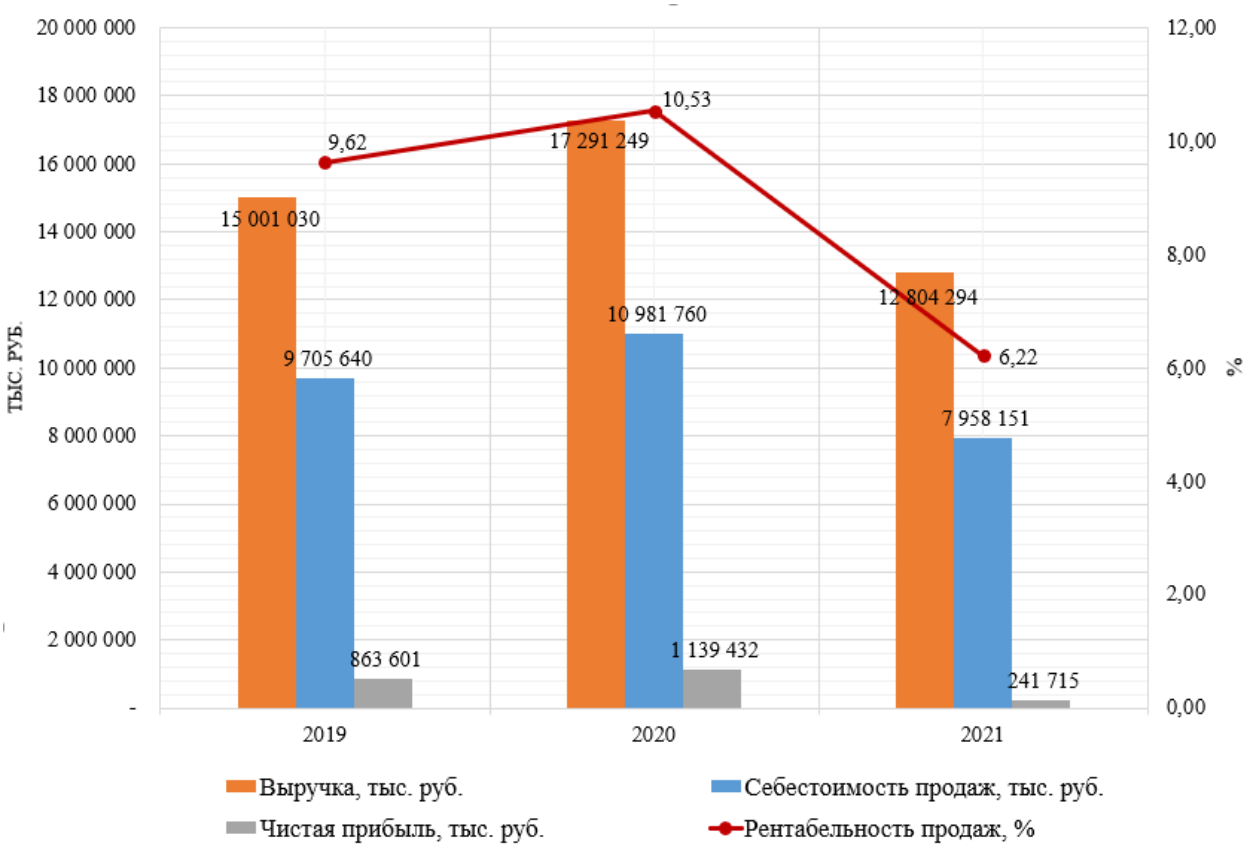


Рисунок 4 - Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

Так же важную роль в снижении финансового результата сыграло увеличение числа сотрудников в 2021 году и рост средней заработной платы на 1,5 тыс. руб., во время снижения общего объема торговли, что привело к снижению на 78% чистой прибыли в 2021 году.

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

Задачи бухгалтерского учета на предприятии решаются с помощью использования в работе разных приемов и способов.

1. Бухгалтерский баланс – это способ группировки, обобщения и отражения в денежном выражении средств предприятия на определенную конкретную дату. Бухгалтерский баланс содержит информацию об имуществе и финансах организации.

2. Бухгалтерские счета – это способ группирования, контролирования, отражения однородных хозяйственных операций. Каждый счет открывается на определенный вид средств, хозяйственный процесс, источник хозяйственных средств, отдельно каждый объект учета.

План счетов ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» содержит, в том числе, такие бухгалтерские счета, как 01 «Основные средства», 02 «Амортизация основных средств», 04 «Нематериальные активы», 05 «Амортизация нематериальных активов», 10 «Материалы», 41 «Товары», 42 «Торговая наценка», 44 «Расходы на продажу» и другие.

3. Двойная запись – отражение хозяйственных операций на счетах бухгалтерского учета. Запись проводится по дебету одного счета и кредиту другого счета.

На предприятии ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» осуществляются бухгалтерские проводки (оформление записи хозяйственной операции по дебету и кредиту счетов) как простые, т.е. взаимодействие только двух счетов, так и сложные, взаимодействие трех и более счетов.

4.Оценка – это денежное выражение имущества предприятия, источников имущества, обязательств организации.

Предприятие ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» оценивает свои объекты бухгалтерского учета по первоначальной (фактической) себестоимости.

5. Инвентаризация – это проверка имущества организации фактического, финансовых обязательств предприятия, сопоставление всех данных с данными бухгалтерского учета с целью выявления расхождения.

Финансовые обязательства предприятия ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» находятся на контроле директора организации ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» рекомендовано рассмотреть сроки и порядок проведения инвентаризации.

Слишком редкая ревизия имущества и обязательств может привести к повышенным фактам хищения на предприятии и к ослаблению контроля. Слишком частая инвентаризация будет отвлекать персонал от основной работы.

Проанализировав все данные, можно рекомендовать ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» сроки проведения инвентаризации имущества и обязательств один раз в квартал.

6. Документация – это отражение объектов бухгалтерского учета с помощью документального оформления. Документация осуществляет сплошное наблюдение за хозяйственными процессами.

Рекомендовано прописать в учетную политику предприятия график документооборота.

Положение об организации и графика документооборота служит для нормализации продвижения документооборота, обеспечивает своевременное получение первичных документов для бухгалтерского обслуживания документации.

Контроль за соблюдением графика документооборота осуществлять на предприятии ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» должен непосредственно директор организации.

7. Бухгалтерская отчетность – это система показателей, которые отражают положение организации (имущественное и хозяйственное) на отчетную дату и за определенный период.

2.2. Система бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

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

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

- Федерального закона «О бухгалтерском учете»;

- ПБУ (ФСБУ) 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации»;

- Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации.

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

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

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

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

Бухгалтерская отчетность состоит из:

- бухгалтерский баланс;

- отчет о финансовых результатах;

- отчет об изменениях капитала;

- отчет о движении денежных средств;

- пояснения.

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

Структура бухгалтерии ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» представлена на рисунке 5.

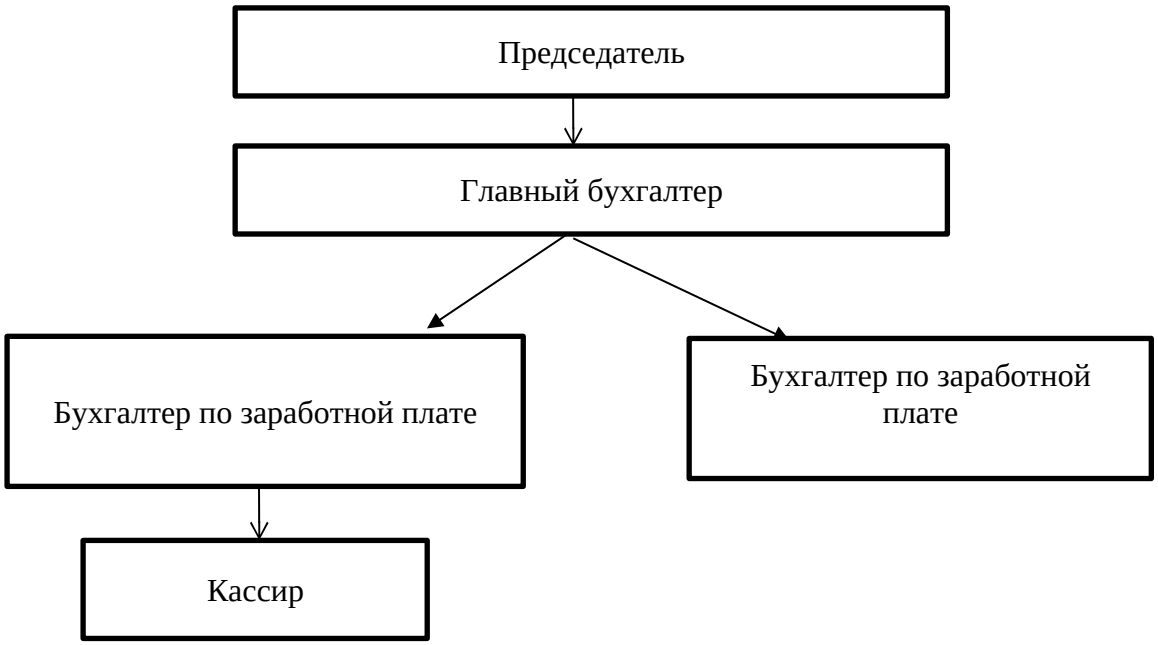


Рисунок 5 – Структура бухгалтерии ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

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

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

В учетной политике предприятия утверждены:

- Рабочий план счетов бухгалтерского учета;

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

- План и порядок проведения инвентаризации;

- Правила и график документооборота;

- Порядок контроля за хозяйственными операциями.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- простая повременная форма оплаты труда;

- повременно-премиальная форма оплаты труда.

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

- главный бухгалтер;

- бухгалтер по заработной плате;

- кассир;

- проводник;

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

- руководитель;

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

Для начисления заработной платы работникам составляется расточено-платежная ведомость. Дни выдачи заработной платы осуществляют 25 числа по календарному дню и аванс 10 числа.

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

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

- пособие по временной нетрудоспособности;

- пособие по беременности и родам;

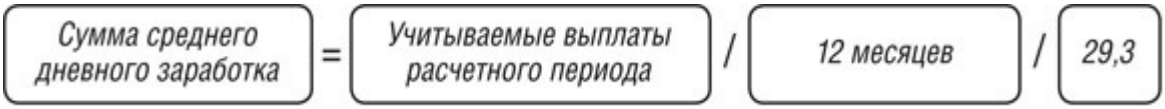
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

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

Рассмотрим порядок расчета отпускных.

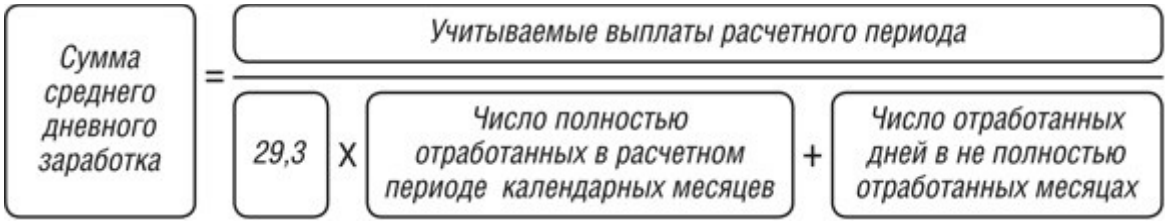
Исходя из того насколько сотрудником отработан расчетный период, применяются различные формулы расчета среднего заработка.

При условии отработки полностью всего периода, применяется следующая формула:



Число 29.3 - среднемесячное число календарных дней в году.

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



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



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

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



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

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

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

Заработная плата за 11 месяцев работы составляет 123508 рублей.

Соответственно, среднемесячная заработная плата составит:

123508/11 = 11228 рублей

Среднедневная заработная плата:

11228/29,2 = 384,52 рубля

Длительность отпуска составляет 28 дней.

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

Расчет по листу нетрудоспособности.

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

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

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

- 815 000 руб. (лимит базы по взносам-2018);
- 865 000 руб. (лимит базы по взносам-2019).

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

$$\text{Размер дневного пособия} = \text{Средний дневной заработок} \times \text{Процент от среднего заработка, зависящий от стажа работника}$$

Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности:

$$\text{Пособие по временной нетрудоспособности} = \text{Размер дневного пособия} \times \text{Количество дней нетрудоспособности по больничному}$$

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

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

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

Определим среднедневную заработную плату за 2 года:

332519 рублей / 730 = 455,50 рублей

13890 / 31 = 448,06 рублей

3 дня болезни оплачиваются за счет средств ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»:

3*448,06 = 1366,50 рублей

За счет средств ФСС:

8 * 448,06 = 3644 рублей

Итого сумма пособия составит 5010,50 рублей.

Стоит отметить, что с 2017 года активно применяются электронные больничные листы. Начисление пособий по электронному больничному листу с 01.01 2022 происходит в проактивном (т. е. беззаявительном) режиме. Это новый термин во взаимодействии ФСС и работодателя, и означает он, что инициатором начисления и выплаты денег за дни нетрудоспособности выступает ФСС.

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

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

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

Таблица 4

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

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

Таблица 5

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

Показатель	Расчет	Сумма
Доход (начислено за отработанное время)	-	17500

Стандартный вычет	пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ	1400
Налоговая база	= 17500-1400	16100
Ставка налога, %	13%	-
Сумма НДФЛ	= 16100*13/100	2093

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

- кредит счета отражает начисления по оплате труда;

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

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

В таблице 6 представлен синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

Таблица 6

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

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

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

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

- удержания по исполнительным листам;

- долг за работником;

- задолженность по подотчетным суммам;

- за ущерб, нанесенный организации;

- за порчу, недостачу либо утерю материальных ценностей;

- за брак и иные удержания.

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

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

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

14237 * 13/ 100 = 1850,81

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

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

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

(6945 – 2800)*13/100 = 538,85

Заработная плата за вычетом НФЛ составит: 6406,15 рублей

Сотруднику назначено удержание в виде алиментов, размер которых составит:

6406,15 * 33,33 = 2193 рубля.

Синтетический учет удержаний с заработной платы сотрудников представлен в таблице 7.

Таблица 7

Синтетический учет удержаний с заработной платы сотрудников

№	Содержание операции	Дебет	Кредит
1.	Удержана сумма налога на доходы физических лиц	70	68

2.	Удержана сумма по исполнительным листам	70	76
3.	Удержана подотчетная сумма невозвращенная в срок	70	94
4.	Удержана сумма материального ущерба	70	32

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

Тарифы начисления страховых взносов представлены в таблице 8.

Таблица 8

Тарифы начисления страховых взносов

Государственный внебюджетный фонд	Ставка
Пенсионный фонд РФ	22%
Фонд Социального Страхования РФ	2,9%
Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования РФ	5,1%
Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	0,2%

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

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

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

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

простая повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная форма оплаты труда.

2.3. Результаты аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

В ходе проведения аудиторской проверки в ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» выявляют:

- общую эффективность системы оплаты труда;
- исполнение законодательных требований по расчету и выплате заработной платы;
- наличие и заполнение первичных документов по заработной плате;
- правильность отражения в регистрах бухгалтерского учета бухгалтерских операций по заработной плате;
- достоверность произведенных начислений и удержаний;
- правильное составление бухгалтерской и кадровой отчетности, порядок выплаты заработной платы;
- данные синтетического и аналитического учета по заработной плате;
- начисление и удержание налогов, соблюдение налогового законодательства;
- проверяется соблюдение законодательства по расчетам во внебюджетные фонды.

Проверяемый период составил: с 01.01.2021 по 31.12.2021 год.

Аудит оплаты труда включает три этапа:

1. Подготовка и планирование предстоящей аудиторской проверки.
2. Выполнение аудиторской проверки и заполнение необходимой документации.
3. Вынесение аудиторского заключения.

Проведение аудита по оплате труда в ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» имеет комплексный характер. В ходе проверки аудитор должен подробно

проанализировать первичные документы, проследить за полной взаимоувязкой документов, показателей и цифровых значений. Особенности методики проведения аудита расчетов по заработной плате требует обработки и анализа большого количества нормативных документов по учету заработной платы.

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

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

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

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

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

50% (4 / 8 * 100).

Аудиторский риск рассчитывается по формуле:

$$АР – ВХР*РСК*РН \quad (2)$$

где, АР - аудиторский риск;

ВХР - внутрихозяйственный риск;

РСК - риск средств контроля;

РН - риск необнаружения.

Отсюда:

$$РН = АР / ВХР*РСК \quad (3)$$

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

$$РН = 0,05/0,375*0,50 = 0,27$$

Отсюда следует, что в 27 из 100 проверяемых документов могут быть ошибки, не выявленные аудитором в процессе проверки.

Однако, это не повлияет на достоверность и объективность сформированного по итогам проверки аудиторского заключения.

При проведении проверки достоверность отчетности устанавливается аудитором не с абсолютной точностью, а с учетом всех существенных аспектов, что предопределяет расчет уровня существенности по установленной методике (см. таблицу 9).

Таблица 9

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

Наименование базового показателя	Значение базового показателя бухгалтерской отчетности проверяемого экономического субъекта, тыс. руб.	Доля (%)	Значение, применяемое для нахождения уровня существенности, тыс. руб.
Чистая прибыль	13170266	5	658513,3
Валовой объем реализации без НДС	241715	2	33605977,44

Продолжение таблицы 9

Наименование базового показателя	Значение базового показателя бухгалтерской отчетности проверяемого экономического субъекта, тыс. руб.	Доля (%)	Значение, применяемое для нахождения уровня существенности, тыс. руб.
Валюта баланса	418479821	2	8369596,42
Собственный капитал	69256326	10	6925632,6
Общие затраты	7958151	2	24904979,9

Алгоритм расчетов:

1. Расчет среднего арифметического показателей:

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

2. Процентное отличие наименьшего значения от среднего:

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

3. Процентное отличие наибольшего значения от среднего:

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

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

4. Расчет общего уровня существенности:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

На первом этапе проверки изучались первичные учетные документы, в которых фиксируется движение персонала, а также начисление и выплата заработной платы. Проверка показала наличие первичных документов с незаполненными обязательными реквизитами, отсутствием подписей лиц, ответственных за составление документа, отметок об ознакомлении работником с содержанием приказов. Выявленные нарушение по результатам проверки были зафиксированы рабочим документом аудитора (таблица 10).

Таблица 10

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

Проверяемые документы	Выявленные нарушения	Количество документов с нарушениями
Приказы о приеме на работу	1. Отсутствие подписи руководителей структурных подразделений	5
Приказы о переводе на другую работу	1. Отсутствие отметок об ознакомлении работников с содержанием приказа	2
Приказы об увольнении	1. Отсутствие расшифровок подписей лиц, ответственных за составление документов	4

Продолжение таблицы 10

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

При проверке тарифных ставок (окладов) в ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» было выявлено отсутствие Штатного расписания, заработную плату начисляют исходя из тарифных ставок, утвержденных приказом руководителя. Это позволяет сделать вывод о недостаточном внутреннем контроля отношений с сотрудниками по заработной плате. Результаты проверки были оформлены в рабочем документе аудитора (таблица 11).

Таблица 11

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

Проверяемый сотрудник: Захаров А.Ю.		
Должность: кладовщик		
Период проверки: март 2021 года		
Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Личная карточка	№21 от 13.07.2018 г.	В наличии, №21 от 13. 07. 2018 г. Нарушения отсутствуют
Штатное расписание	№174 от 15.07.2018 г	В наличии, №174 от 15.07.2018 г Выявленные нарушения: 1. Отсутствие данных об образовании 2. Отсутствие данных о фактическом месте

		проживания
Табель учета рабочего времени	Отсутствует	Отсутствует Выявленные нарушения: 1. Оклад установлен приказом о приеме на работу №21 от 13. 07. 2018 г. 2. Нарушения требований ст. 57 ТК РФ
Лицевой счет	№17 от 31.03.2021 г	В наличии, №17 от 31.03.2021 г Нарушения не обнаружены
Расчетная ведомость	Отсутствует	Отсутствует Выявленные нарушения: 1. Отсутствие документа может привести к ошибкам в учете отработанного времени, исчислении размера оплаты труда и удержаний
Вывод: отсутствие штатного расписания и лицевого счета свидетельствуют о низком уровне внутреннего контроля в части учета отработанного времени, исчисления размера оплаты труда и удержаний из нее		

Далее проверялся порядок выплаты начисленной оплаты труда сотрудникам. В результате было обнаружено, что в документообороте предприятия отсутствуют Журнал регистрации платежных ведомостей и регистр по учету депонированной заработной платы, что было отражено аудитором в составленном по результатам проверки рабочем документе (таблица 12).

Таблица 12

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

Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Расчетная ведомость	№29 от 31.03.2021 г	В наличии, №29 от 31.03.2021 г Нарушения не выявлены
Журнал регистрации платежных ведомостей	Документ не оформлен	Документ отсутствует в документообороте Выявленные нарушения: Отсутствие документа нарушает требования к документальному оформлению выплаты начисленной оплаты труда
Сумма к выплате по расчетной ведомости	62457 руб. 71 коп.	62457 руб. 71 коп. Нарушения не обнаружены

Выдано по платежной ведомости	41741 руб. 11 коп.	41741 руб. 11 коп. Нарушения не обнаружены
Задепонировано	20716 руб. 60 коп.	20716 руб. 60 коп. Нарушения не обнаружены
Книга учета депонированной заработной платы	Документ не оформлен	Документ отсутствует в документообороте Выявленные нарушения: Нарушение учета депонированных сумм
Вывод: низкий уровень контроля за выплатой начисленной заработной платы и учетом депонированных сумм		

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

Таким образом, объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

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

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

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

Синтетический учет расчетов с персоналом осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате». Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет

по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства.

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

Глава 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

3.1. Разработка рекомендаций для построения объективной и эффективной системы KPI для персонала ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

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

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

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

- основополагающие законодательные документы, на которые опираются в ходе проведения проверки по оплате туда

- первичные документы, применяемые в организации

- анализ регистров синтетического и аналитического учета

- формы бухгалтерской отчетности - другие сопутствующие проверке документы.

Проведённые расчёты показали существенный для рассматриваемого предприятия объём средств, направляемых на оплату труда, и выявили неэффективность их использования. Рост затрат на оплату труда

подтверждает целесообразность совершенствования системы анализа и планирования затрат на оплату труда.

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

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

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

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

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

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

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

Предлагается проведение ряда последовательных этапов внедрения:

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

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

3. Контроль того, чтобы расчётные базовые значения показателей KPI по данным прошлого периода, формирующие проектную систему выплат и итоговую оплату труда не были ниже оплаты труда, полученной работником в заданный период. Оптимизация трудовых функций должна повышать уровень оплаты и выступать как мотивирующий фактор.

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

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

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

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

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

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

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

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

- соблюдение трудовой дисциплины;

- эффективность взаимодействия с другими сотрудниками или производственными подразделениями;

- качество выполнения работ и др.

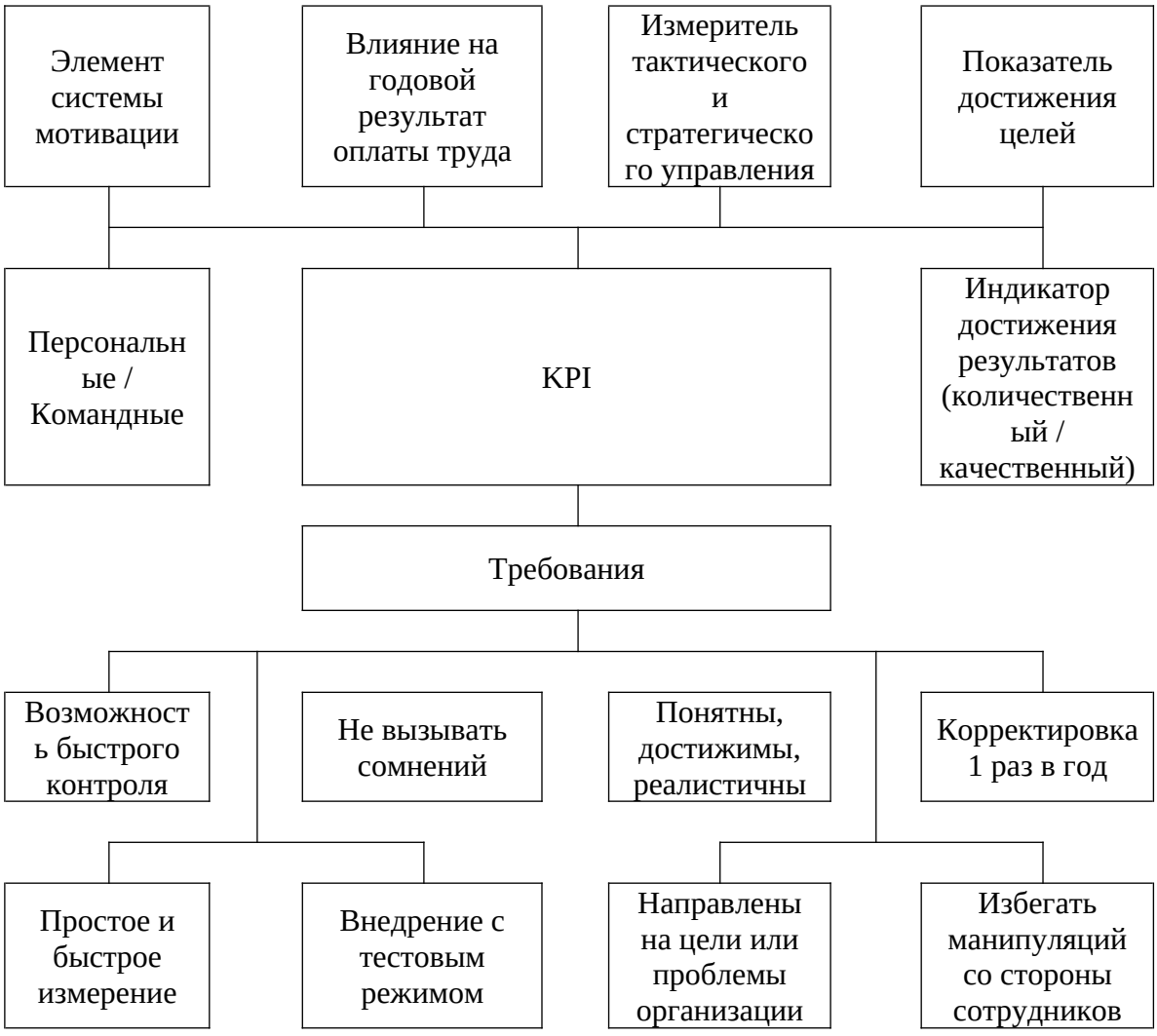


Рисунок 6 –KPI и система требования к ним

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

Положительным аспектом внедряемой системы является её гибкость. Перечень KPI для каждого сотрудника и их весовые коэффициенты могут

корректироваться в зависимости от целей и задач, поставленных перед сотрудниками. В частности, для внедрения графика документооборота, для сотрудников повышается значимость соответствующего KPI. После полного внедрения графика до состояния «текущего качественного ведения дел», значимость коэффициента может быть снижена.

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

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

3.2. Разработка мероприятий оптимизации учета по результатам аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

Проведенный выше анализ оплаты труда персонала ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» позволил выявить основные недостатки существующей системы. Это, прежде всего неэффективность системы премирования, выявленная на основании проведенного анализа.

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

- Увеличение размера материального стимулирования сотрудников ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»;

- Модернизация системы нематериального стимулирования;

- Разработка блок-схемы планирования карьеры персонала ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

Рассмотрим каждую составляющую программы более подробно.

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

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

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

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

Второе мероприятие состоит в модернизации механизма нематериального стимулирования.

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

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

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

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

- разработка стратегии карьерного продвижения;

- мотивация свободным временем.

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

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

3.3. Экономическая эффективность предложенных мероприятий для ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»

Приведем расчет потерь рабочего времени, и соответственно, производительности и выручки в таблице 13.

Таблица 13

Расчет затрат на стимулирование персонала фирмы рабочим временем

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

Итак, приведем подробный расчет потерь рабочего времени:

1 чел * 12 месяцев * 8 часов = 96 часов

Определим потери в производительности ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»:

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

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

Помимо представленных мероприятий стимулирования, в рамках внедрения нематериальной мотивации предлагается разработка бальной системы получения определенного вида стимулирования (таблица 14).

Таблица 14

Разработка бальной системы нематериальной стимулирования

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

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

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

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

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

Большим упущением является отсутствие какого-либо приказа в кооперативе, в соответствии с которым предусмотрен порядок продвижения или же варианты замещения ключевых сотрудников. Так, при увольнении начальника подразделения, нет никакого резерва, из которо можно было бы выбрать сотрудника на замену уходящему. Поиск нового сотрудника – это всегда риск, особенно, при условии что он должен занять управляющую

должность. Кроме того, это нецелесообразно с точки зрения затраности времени на обучение нового сотрудника, ознакомление его со спецификой работы ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» и т.д.

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

- оценка сотрудника, претендующего на продвижение;

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

- реализация разработанной стратегии.

Предлагаемая блок-схема представлена на рисунке 7.

БЛОК-СХЕМА

планирования карьеры персонала ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ»



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

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

- общая характеристика сотрудника;

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

- возможные варианты продвижения сотрудника (должности, на которые сотрудник может претендовать в силу имеющегося опыта и уровня образования);

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

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

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

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

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

Таблица 15

Расчёт оплаты бухгалтера с использованием системы KPI

Цель	KPI	Вес, %	План	Факт	Индекс, %	Итог, %	ki
Количество проведённых операций	Число операций за месяц	30	500	550	110	33	K1=1,2
Своевременное выполнение требований гос.органиов	Качество исполнения трудовых обязанностей	30	3	2	67	20	K2=0,8
Удовлетворённость руководства	Качество оказания услуг	20	3	2	67	13	K3=0,8
Быстрое реагирование на возникающие вопросы	Оперативность реагирования	10	5	5	100	10	K4=1,0
Осуществление дополнительной работы	Дополнительные операции (обучение новых сотрудников, помощь коллегам)	10	3	5	167	17	K5=1,2
		100				93	

Для определения показателей по каждой цели (Ki) должна быть разработана соответствующая таблица 16:

Таблица 16

Диапазон значений KPI для бухгалтера

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

Проведение дополнительных операций	K5	1	2	3	4	5
Значение ki		0,00	0,30	1,00	1,10	1,20

Существует 3 варианта Ki:

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

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

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

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

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

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

Объектом исследования в работе выступает ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ».

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

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

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

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

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

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

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

Согласно действующему Федеральному закону № 402-ФЗ в организации необходимо организовать систему внутреннего контроля в отношении осуществляемых операций финансово-хозяйственной деятельности. В организации отсутствует система внутреннего контроля, что негативно сказывается на эффективности учета операций финансово-хозяйственной деятельности, в частности, допускаются ошибки, которые зачастую не выявляются. Следовательно, руководству ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» необходимо организовать систему внутреннего контроля, в состав которого будут входить аудитор и бухгалтер. Система внутреннего контроля на ООО «НОВАЯ ЛИНИЯ» должна быть разработана и закреплена учетной политике предприятия для целей бухгалтерского учета.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации принята Всенародным голосованием 12.12.1993 года (ред. 14.07.2017 года) // СПС «КонсультантПлюс»
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // СПС «КонсультантПлюс»
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»
5. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»
6. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. закон №82 – ФЗ: принят ГД 19 июня 2000 г. (в ред. от 27.12.2019 г. № 463- ФЗ) // Консультант плюс: Высшая школа.
7. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]: №922: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. (в ред. 10.12.2016 г. №1339) // Консультант плюс: Высшая школа.
8. Приказ Минфина России от 29.07.1998 года № 34н (ред. от 11.04.2018 года) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»

9. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 года № 94н (ред. от 08.11.2010 года) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» // СПС «КонсультантПлюс»

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

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

12. Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 320 с.

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

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

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

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

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

18. Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом

предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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