

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления  
(наименование института полностью)

Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
(наименование кафедры)

38.03.01 «Экономика»  
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
(направленность (профиль)/специализация)

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Учет и аудит расчетов по оплате труда на предприятии»

Студент

А.М. Викторова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.А. Евстигнеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд. экон. наук, доцент М.В. Боровицкая

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия )

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Тольятти 2018



**Росдистант**  
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

## Аннотация

Тема выпускной бакалаврской работы: «Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате».

Объем работы составляет 77 (семьдесят семь) листов (без приложений), в том числе 2 (два) рисунка и 20 (двадцать) таблиц.

В работе 15 (пятнадцать) приложений, в том числе бухгалтерская отчетность ООО «Нагорский хлебокомбинат». При выполнении работы использовались 50 источников.

Ключевые слова: предприятие, персонал, труд, учет, заработная плата, аудит, экономическая эффективность.

Предметом исследования является учет и аудит расчетов по заработной плате.

Объектом исследования является ООО «Нагорский хлебокомбинат».

Основной целью бакалаврской работы является исследование организации учета расчетов по оплате труда, выявление проблем на данном участке учета посредством проведения аудиторской проверки и разработка рекомендаций по совершенствованию данного раздела учета на предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- изучить теоретические основы организации учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии
- раскрыть бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат»
- разработать и дать оценку экономической эффективности разработанных рекомендаций, направленных на совершенствование организации учета и аудита расчетов по заработной плате на предприятии.

Хронологический период: 2015-2017 гг.

## Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические основы организации учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии .....	8
1.1 Сущность заработной платы как объекта учета и аудита, ее функции, виды, формы и системы.....	8
1.2 Нормативно-правовая регламентация учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии .....	15
1.3 Методологические особенности учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии .....	22
2. Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» .....	33
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	33
2.2 Анализ организации учета расчетов по заработной плате на предприятии .	41
2.3 Процедуры и результаты аудиторской проверки расчетов по заработной плате на предприятии .....	50
3. Основные направления совершенствования организации учета и аудита расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат».....	60
3.1 Разработка рекомендаций, направленных на совершенствование организации учета расчетов по заработной плате на предприятии.....	60
3.2 Оценка экономической эффективности разработанных рекомендаций, направленных на совершенствование организации учета расчетов по заработной плате на предприятии .....	64
Заключение .....	68
Список используемых источников.....	74
Приложения .....	78

## Введение

Актуальность изучения методологических особенностей организации бухгалтерского учета и проведения аудиторской проверки расчетов с работниками по заработной плате предопределяется тем, что затраты на оплату труда выступают в качестве существенного элемента в структуре себестоимости продукции. Экономическая наука нашего времени полагает, что труд - это важнейшая экономическая составляющая. Он представляет собой и товар (сотрудник, реализующий новое качество, а также дополнительные материальные ценности, продаёт собственный труд) и причину, по которой возникает добавленная стоимость, в связи с тем, что в случае добавления труда к материалам и предметам расходы в значительной мере возрастают. Следовательно, необходимо оценивать и оплачивать труд в любом его проявлении.

Практическая значимость исследования состоит в том, что в процессе осуществления своей деятельности предприятие постоянно имеет дело с сотрудниками, что делает вопрос об организации системы начисления и оплаты труда наиболее важным не только для сотрудников, которые ожидают видеть высокий уровень оплаты за труд, но и для работодателей и учетных работников, которые должны знать всю законодательно-правовую часть для непосредственного осуществления расчетов с персоналом по оплате труда. Практика доказывает, что 20% ошибок, которые допускают бухгалтеры, касаются расчета заработной платы сотрудников.

В качестве предмета исследования в работе выступает методика учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.

Объект исследования - деятельность общества с ограниченной ответственностью «Нагорский хлебокомбинат» (ООО «Нагорский хлебокомбинат») в части организации учетных работ по фиксации расчетных взаимоотношений с персоналом по начислению и выплате заработной платы и аудиторской проверке данного раздела учета.

В соответствии с избранной темой «Бухгалтерский учет и аудит расчетов

по заработной плате» основной целью данной работы является исследование организации учета расчетов по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат», выявление проблем на данном участке учета посредством аудиторской проверки и разработка нужных рекомендаций по улучшению совершенствования данного раздела учета на предприятии.

Достижение поставленной цели в процессе проведения исследования будет осуществлено посредством решения следующие задачи:

- исследовать теоретические аспекты и методологические особенности учета и аудита расчетов с персоналом по заработной плате на коммерческом предприятии в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- охарактеризовать особенности организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» за 2017 год, провести аудиторскую проверку учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» за 2017 год, сформулировать аудиторское заключение по ее результатам;

- разработать рекомендации, направленные на совершенствование организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат», оценить эффективность их реализации.

В работе для раскрытия сути рассматриваемой проблемы будут использоваться разные методы научных исследований: абстрактно-логический, монографический, элементы метода бухгалтерского учета.

Проблемы бухгалтерского учета труда и его оплаты, а также проведение аудиторской проверки данного раздела учета, в той или иной степени были рассмотрены в работах известных ученых: А.Ю. Авериной, В.С. Бурмистровой, Г.Д. Тихонова, М.Б. Озерова, С.С. Гаврилова, М.Б. Юдиной, Н.Н. Кулагина и др. Также эти вопросы широко освещаются в специализированных периодических изданиях для бухгалтеров и аудиторов. Работы перечисленных авторов активно использовались для проведения данного исследования. Кроме того, в качестве источников информации

использовались законодательные и нормативные документы, регулирующие вопросы трудовых взаимоотношений, организационных основ заработной платы, методологических особенностей учетных работ и аудиторской проверки расчетных взаимоотношений с персоналом по начислению и выплате заработной платы на коммерческом предприятии.

Оценка результатов деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат», организации учета расчетов с персоналом по заработной плате, аудиторская проверка данного раздела учета выполнены на основе данных оперативного бухгалтерского учета и отчетности, внутренних документов предприятия.

Поставленные в исследовании цель и задачи определили логику изложения материала и его структуру, которая включает введение, 3 главы, заключение, список источников и приложения.

Введение содержит обоснованную актуальную выбранную темы исследования, сформулированы основная цель и задачи, определен предмет и объект исследования.

В первой главе раскрываются теоретические аспекты, которые касаются методологии учета и аудита расчетов с персоналом по заработной плате на коммерческом предприятии.

Во второй главе отражены вопросы, касающиеся особенностей деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат», описан порядок учета расчетов с персоналом по заработной плате на предприятии, описана проведенная аудиторская проверка данного раздела учета и сформулировано аудиторское заключение по ее результатам.

В третьей главе работы даны рекомендации по устранению выявленных в результате аудиторской проверки недостатков и совершенствованию организации учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат», проанализирована эффективность реализации рекомендованных мероприятий.

В заключении приведены основные выводы, сформулированные по итогам исследования методики учета и аудита расчетных операций с

персоналом по заработной плате и практики ее применения в ООО «Нагорский хлебокомбинат».

В список использованных источников включены информационные материалы, использованные при проведении исследования.

Приложения содержат первичную документацию, бухгалтерскую отчетность ООО «Нагорский хлебокомбинат», послужившую информационным обеспечением изучения современного состояния организации учета и аудита расчетных операций с персоналом по заработной плате.

Такая структура исследования обеспечивает наиболее полное отражение вопросов организации учета и аудита расчетов с персоналом по заработной плате на примере современного коммерческого предприятия.

# 1. Теоретические основы организации учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии

## 1.1. Сущность заработной платы как объекта учета и аудита, ее функции, виды, формы и системы

Экономическая наука нашего времени полагает, что труд - это важнейшая экономическая составляющая. Он представляет собой и товар (сотрудник, реализующий новое качество, а также дополнительные материальные ценности, продаёт собственный труд) и причину, по которой возникает добавленная стоимость, в связи с тем, что в случае добавления труда к материалам и предметам расходы в значительной мере возрастают. Следовательно, необходимо оценивать и оплачивать труд в любом его проявлении [41, с. 7].

В рыночных условиях заработная плата трактуется двояко - она одновременно выступает как доход и как издержки производства. С одной стороны, заработная плата является доходом наемного работника, а с другой - одним из элементов издержек производства. Наемный работник заинтересован в высокой заработной плате, а работодатель - в ее снижении. В условиях рыночных отношений это противоречие решается в результате взаимодействия спроса на труд соответствующей квалификации со стороны работодателей и ее предложением со стороны наемных работников, поскольку в результате этого взаимодействия формируется рыночная цена использования наемного труда. Одновременно государство регулирует рынок труда. Поэтому заработная плата выступает не только экономической категорией, но и социально - экономической, поскольку, во-первых, объединяет и концентрирует интересы и потребности наемных работников, работодателей и государства, а во-вторых - является важнейшим показателем уровня жизни.

Из этого следует, заработная плата - это оплата труда работника, которая, отражая социально-экономическое положение в национальной экономике и уровень жизни в обществе, дает возможность работнику и его семье обеспечи-

вать текущее потребление, а также экономить на будущее потребление. Заработная плата является концентрированным выражением эффективности экономики и социальной политики государства и способности общества в целом защищать право человека на достойную жизнь [38, с. 11].

В настоящее время в России оплата труда занимает особое место в приоритетах социальной политики и в структуре социально-трудовой сферы. Это объясняется тем, что заработная плата играет важную роль для обеспечения жизнедеятельности человека, развития общества и экономики [22, с. 9].

М.Г. Колосницина дает следующее определение заработной платы: «Это мера труда (ее можно обозначить также трудовым вкладом), которая выражена в денежных единицах, одновременно являющихся мерой стоимости рабочей силы и мерой результативности труда» [28, с. 157].

По мнению Г.П. Казаченко, размер оплаты труда работника является оплатой стоимости его рабочей силы и характеризуется предоставлением в соответствии с результатами труда работника денежных и иных средств [31, с. 11].

Согласно Н.Н. Кулагину, заработная плата является денежным эквивалентом трудового вклада в произведенный продукт, который выплачивается работнику [30, с. 5].

Согласно статьи 129 ТК РФ заработная плата это «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [3].

Оплата труда подразделяется на основную и дополнительную. Основную заработную плату работника определяют исходя из конкретных тарифных ставок, сдельных расценок, должностных окладов, а также надбавок и доплат в

размерах, которые установлены действующим трудовым законодательством [13, с. 102].

Для обеспечения большей заинтересованности сотрудников в высоких результатах трудовой деятельности на многих предприятиях помимо заработной платы, начисляют другие материальные выплаты, в том числе премии, надбавки и доплаты, часть которых носит обязательный характер и регулируется положениями главы 21 ТК РФ, а выплата других осуществляется в соответствии с локальными трудовыми актами у каждого конкретного работодателя.

Для поощрения сотрудников за труд, результаты которого превышают ожидаемые, начисляются премиальные выплаты. Стандартный (средний) ожидаемый результат трудовой деятельности сотрудника оплачивается в соответствии с установленными окладом или ставкой, а превышение ожидаемого результата по качественным или количественным показателям поощряется дополнительными премиальными выплатами.

Надбавки являются стимулирующими выплатами. Цель их применения заключается в стимулировании наращивания профессионализма сотрудников, их дальнейшего развития. Их выплачивают за достижение определенных заслуг работником.

Дополнительное материальное вознаграждение, выплата которого обусловлена трудовой деятельностью в нестандартных, сложных или вредных условиях труда, или ее высокой интенсивностью, является доплатой [47, с. 203].

Одним из ключевых аспектов организации заработной платы является выбор ее системы и формы.

Одним из неотъемлемых элементов организации труда на современном предприятии является система заработной платы, предопределяющая порядок начисления заработка работнику. Действующее законодательство наделяет работодателей правом самостоятельно устанавливать системы оплаты труда на предприятиях, выбирая наиболее удобные и целесообразные варианты с учетом технических условий работы персонала и особенностей конкретной сферы экономики, в которой задействована рабочая сила. Внедряемая система должна

обеспечивать равную оплату за равный труд, это принципиальное требование, обязательное для выполнения [15, с. 7].

Каждое предприятие в процессе организации своей деятельности встает перед вопросом выбора формы и системы оплаты труда. Данная проблема решается путем взвешивания всех доводов и обоснований в пользу той или иной формы. Выбор форм и систем оплаты труда основывается на таких факторах как ресурсы, находящиеся в распоряжении работника и материальный интерес работника для повышения экономической эффективности хозяйствующих субъектов. Определение и применение конкретной формы и системы оплаты для соответствующих условий играет важную роль в мотивации персонала, финансовой и экономической деятельности хозяйствующего субъекта. Таким образом, в зависимости от объективных производственных и экономических условий работодателями применяются разные системы оплаты труда [42, с. 10].

В условиях производственных предприятий при начислении основного заработка чаще всего применяется удобная и прозрачная тарифная система оплаты труда. Она позволяет установить точные нормативы для дифференциации и регулирования заработной платы в зависимости от интенсивности и характера труда, сложности выполняемых работ, а также условий на рабочих местах. В качестве основного показателя сложности выполняемой работы и квалификационного уровня специалиста используется понятие разряда, считающееся одним из ключевых элементов тарифной системы наряду с:

- тарифной сеткой, представляющей собой таблицу с дневными или почасовыми тарифными ставками;
- тарифно-квалификационными справочниками;
- тарифными коэффициентами.

На практике тарифная система реализуется в форме повременной или сдельной оплаты труда. Разница между ними заключается в способе учета трудозатрат: в то время как повременная система учитывает количество фактически отработанного времени, сдельная учитывает количество выполненных работником операций или произведенной продукции [28, с. 8].

При сдельной форме оплаты труда размер заработной платы исчисляют в соответствии с установленными расценками, которые устанавливаются за каждую произведенную единицу продукции соответствующего качества исходя из размера тарифных ставок, соответствующих определенным разрядам работ, норме выработки или нормам времени.

Выделяют несколько разновидностей сдельной формы оплаты труда:

а) прямая (простая): исчисление заработка при данной системе осуществляется по твердым сдельным расценкам, установленным в соответствии с квалификацией сотрудника, зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ;

б) сдельно-премиальная, предусматривающая выплату помимо заработной платы, исчисленной по твердым сдельным расценкам, премиальных выплат при условии выполнения и перевыполнения установленных норм;

в) сдельно-прогрессивная, при которой размер заработной платы за выполнение установленной трудовой нормы осуществляется по стандартным сдельным расценкам, а ее перевыполнение – по повышенным;

г) косвенно-сдельная, при которой размер сдельной расценки увеличивается в зависимости от процента выполнения выработанных норм в среднем на обслуживаемом участке;

д) аккордная, при которой оплата осуществляется за весь выполненный объем работ, с начислением премиальных выплат за сокращение сроков их выполнения.

Сдельная форма оплаты труда актуальна для работ, представляющих реальную возможность нормировать труд путем установления норм выработки и времени, и также может рассчитываться по-разному - работодатель сам выбирает наиболее предпочтительную формулу. Эта форма оплаты труда обеспечивает наилучшее стимулирование сотрудников к росту личной производительности труда. Кроме того, данная форма оплаты труда проста в понимании для сотрудников, поэтому они считают ее справедливой и объективной.

Однако сдельной форме оплаты труда присущи и некоторые недостатки.

Она не способствует достижению цели повышения качества выпускаемой продукции, так как работник сосредотачивается на количестве выпущенной продукции, от которого зависит размер заработной платы, а не на ее качестве. В связи с этим возникает необходимость в создании отделов, осуществляющих контроль качества выпускаемой продукции.

Кроме того, сдельную оплату труда применять не рекомендуется, когда присутствуют такие параметры как ухудшение качества выпускаемой продукции, так как работник больше заинтересован в объеме выполненной работе [24, с. 13].

Повременная форма оплаты труда в настоящее время получила самое широкое распространение, поскольку ее можно применять даже на производствах, где труд специалистов невозможно нормировать, а выполняемые работы не поддаются учету.

При применении этой формы размер заработной платы работника зависит от величины тарифного разряда и количества отработанного времени. При повременной оплате труда исчисление и выплата заработка может осуществляться ежедневно, еженедельно или ежемесячно.

Повременную форму оплаты труда разделяют на два вида:

а) простую повременную оплату, при которой размер оплаты труда исчисляется в зависимости от величины тарифного разряда и количества отработанного времени;

б) повременно-премиальную оплату, целью которой является повышение материальной заинтересованности сотрудников путем выплаты помимо оклада (ставки) премий за своевременное и качественное осуществление трудовой функции.

Применение повременной форм оплаты труда не требует дополнительных затрат на проведение контроля качества выпускаемой продукции, однако необходим контроль за объемом выпуска продукции. Кроме того, в данной форме оплаты труда отсутствует мотивация к более производительному труду, так как отсутствует связь размера начисленной заработной платы и количеством вы-

пущенной продукции или объемом выполненных работ [29, с. 11].

В таблице 1 приведены условия применения, преимущества и недостатки основных форм оплаты труда [20, с. 107].

Таблица 1

Условия применения, преимущества и недостатки основных форм тарифной системы оплаты труда

Показатель	Сдельная форма	Повременная форма
Условия применения	Чаще всего используется для специфических видов работ, когда большое значение имеет денежное вознаграждение рабочих	Чаще всего используется там, где есть трудности в измерении и контроле количества и качества труда
Преимущества	Вознаграждение работников непосредственно связано с результатами выполненной работы	Проста, легка в реализации, также начисляется без трудностей, обеспечивает хорошие отношения как между работником и работодателем, так и в коллективе
Недостатки	Обычно вызывает ряд конфликтов и недовольств, если нет гарантий минимального дохода, оклада	Плохо стимулирует персонал, что чаще всего приводит к плохим производственным результатам

Существует также бестарифная система оплаты труда, представляющая собой оплату труда без применения ставок и окладов, в которой заработная плата начисляется за объём выполненных работ всем коллективом исполнителей. В данной системе заработная плата формируется под влиянием нескольких факторов, а именно коэффициента трудового участия, уровня квалификации сотрудников и отработанного времени. Она применяется, в основном, на малых и средних предприятиях, действующих преимущественно в сфере торговли, причиной этому послужил принцип, чем больше продано, тем выше заработная плата. В крупных предприятиях эта система невыгодна, так как трудно увидеть качество выполненных работ каждого отдельного сотрудника [30, с. 154].

Все рассмотренные формы и системы оплаты являются необходимым элементом организации оплаты труда, обеспечивающей правильное соотношение между мерой труда и размером его оплаты [35, с. 14].

Таким образом, заработная плата в экономике выступает в качестве основного вознаграждения трудовой деятельности работника предприятия. Ее ве-

личина во многом зависит от качества выполнения трудовых обязанностей, квалификации, профессиональной подготовки, трудового стажа сотрудника.

## 1.2. Нормативно-правовая регламентация учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии

Основными задачами бухгалтерского учета и аудита оплаты труда являются:

- учет личного состава работников, учет объемов выполненных работ, учет отработанного времени;
- начисление в положенное время заработной платы и необходимых удержаний из заработной платы;
- проверка за своевременной выплатой заработной платы, а также налоговых платежей, производимых в качестве налогового агента;
- правильное отнесение на себестоимость готовой продукции сумм начисленной отчислений и заработной платы во внебюджетные фонды;
- подтверждение достоверности отчетности в части учета оплаты труда [43, с. 169].

Для выполнения перечисленных задач бухгалтер и аудитор должны знать действующие положения нормативных актов в части расчета заработной платы и других выплат, связанных с трудовой деятельностью, порядок составления документов по учету оплаты труда, сводных регистров и синтетических счетов в зависимости от источников затрат [36, с. 119].

Основным документом, регламентирующим порядок организации заработной платы на отечественных предприятиях, является Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) [3], который содержит в своей структуре отдельную главу (глава 21), посвященную вопросам организации заработной платы [38, с. 14].

Оформление трудовых взаимоотношений между работником и работодателем осуществляется с использованием трудовых или гражданско-

правовых договоров.

Трудовой договор является соглашением между работником и работодателем и фиксирует основные права и обязанности сторон при осуществлении трудовой деятельности. В обязанности работодателя вменяется, прежде всего, обеспечение работника условиями в соответствии с требованиями и ограничениями действующего законодательства для выполнения трудовой функции в соответствии с его трудовой компетенцией, а также своевременная и полная оплата выполненной трудовой функции работником. Сотрудник, в свою очередь, обязуется лично выполнять трудовую функцию в соответствии с установленным соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с положениями статьи 58 ТК РФ трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный срок, так и на конкретный, продолжительностью не меньше пяти лет, если другое не предусмотрено другими федеральными нормативными и законодательными документами.

В соответствии с положениями статьи 420 ГК РФ заключение гражданско-правового договора осуществляется между двумя и более лицами, при этом целью договора является установление, изменение или прекращение обязанностей и гражданских прав. Условия подобного договора составляются по усмотрению обеих сторон, не считая ситуаций, когда содержание определённого условия установлено законом либо другими правовыми актами (п. 4 ст. 421 ГК) [19, с. 8].

В Трудовом Кодексе Российской Федерации содержатся основные положения, регулирующие организацию оплаты труда.

Размер заработной платы сотруднику устанавливается в трудовом договоре в зависимости от применяемых работодателем систем оплаты труда (ст. 135 ТК). Также в трудовом договоре указывают сроки и способы выплаты заработной платы, при этом периодичность ее выплаты должна быть не менее двукратной в месяц. Размер авансовой выплаты за первую половину месяца должен быть меньше тарифной ставки сотрудника за отработанное время.

В соответствии с положениями статьи 136 ТК РФ обязательно должна

быть расшифровка оплаты труда, выплачиваемой работнику в части начисленной и удержанной сумм. Форма расчетного листка устанавливается работодателем самостоятельно и в обязательном порядке должна содержать информацию об удержаниях, начислениях и общей сумме выплат за определённый период.

Месячная заработная плата у работника при условии отработки полного рабочего времени и выполнения трудовой нормы не может быть меньше законодательно установленного размера минимальной платы труда (ст. 133 ТК).

По истечении непрерывного шестимесячного периода работы на предприятии сотрудник приобретает право на отпуск, продолжительность которого должна составлять не менее 28 календарных дней. Оплата отпуска осуществляется исходя из размера среднего заработка работника за предыдущий год в соответствии с законодательно утвержденными методиками. Если отпуск не был использован сотрудником, он имеет право на его денежную компенсацию.

Сверхурочные работы подлежат оплате в размере, превышающем стандартные ставки в полтора раза за первые два часа работы, и в два раза – за последующее отработанное время. По желанию сотрудника дополнительная оплата может быть заменена предоставлением времени отдыха, продолжительность которого должна быть не меньше периода сверхурочных работ.

По повышенной ставке, размер которой устанавливается в коллективном договоре и не может быть меньше законодательно установленной, оплачивается и работа в ночное время. При этом продолжительность рабочей смены в ночное время должна быть меньше на час, чем ее продолжительность в дневное время.

По ставке, двукратно превышающей размер стандартной, осуществляется оплата трудовой деятельности в «праздничный» (нерабочий) или выходной день. Также за работу в праздничный или выходной день по желанию сотрудника работодатель может предоставить дополнительный выходной день. В таком случае оплата трудовой смены в выходной (праздничный) день осуществляется по стандартным ставкам, а дополнительный выходной оплате не подлежит.

Работающие женщины, имеющие детей в возрасте от 1 до 5 лет, имеют право на дополнительные перерывы, которые включаются в рабочее время и оплачиваются в стандартном размере.

В соответствии с требованиями законодательства из заработной платы работника могут осуществляться удержания по исполнительным листам, размер которых не может превышать 20% от начисленной суммы или 50% в случае удержаний по двум или более исполнительным документам. В случаях, если причиной удержания являются взыскание алиментов на детей до достижения ими 18-тилетнего возраста, привлечение к исправительным работам, возмещение вреда людям, которые понесли ущерб по потере кормильца и возмещение ущерба, нанесённого умышленным преступлением, размер удержаний не должен превышать 70% начисленной суммы оплаты труда.

Выплаты заработной платы осуществляются в денежной форме (ст. 131 ТК РФ). Размер выплат в неденежной форме должен быть закреплено в трудовом договоре или локальном нормативном акте и не может превышать 20% суммы начисленной заработной платы [48, с. 156].

Таким образом, основная цель положений Трудового кодекса РФ – обеспечение максимальной охраны трудовых прав работников и работодателей, установление их обязанностей в отношении организации оплаты труда, что обусловлено высокой значимостью заработной платы в поступательном развитии конкретного предприятия и всего общества в целом.

В качестве основного нормативного документа, регулирующего организацию учета расчетных взаимоотношений с персоналом по начислению и выплате заработной платы в РФ, используются положения Федерального закона №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. с последующими изменениями и дополнениями [4]. Прерогативой закона является установление единых методических основ организации учета и отчетности, обязательных к исполнению в российском экономическом пространстве,

Порядок налогообложения оплаты труда регламентируется частью второй Налогового кодекса РФ от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ, положения которой ре-

гулируют порядок учета затрат на оплату труда при налогообложении прибыли, а также исчисление и уплату налога на доход физических лиц с трудовых выплат [2].

С 1 января 2017 года начала действовать новая редакция Налогового кодекса РФ, в который добавили отдельную главу 34 «Страховые взносы», что регламентирует порядок начисления и уплаты страховых взносов [17, с. 9].

Включение затрат на оплату труда в состав себестоимости выпущенной продукции регламентируется нормами Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 [6]. Прерогативой данного нормативного акта является установление правил отнесения затрат на оплату труда на расходы организации.

Отражение начисления, выплаты заработной платы на счетах бухгалтерского учета осуществляется в соответствии с положениями Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [7].

Инструкции по отражению в учете различных аспектов расчетных взаимоотношений с персоналом по оплате труда представлены в различных Методических указаниях, целью которых является разъяснение отдельных вопросов в части учета и налогообложения оплаты труда [13, с. 38].

Организационный уровень регулирования расчетных взаимоотношений с персоналом по оплате труда представленной учетной политикой, разработанной и утвержденной в соответствии с требованиями действующего законодательства [21, с. 8].

В соответствии с требованиями статьи 135 ТК РФ локальным нормативным актом, регламентирующим организацию заработной платы на каждом конкретном предприятии, является Положение об оплате труда, описывающее условия организации оплаты труда [42, с. 10].

Кроме названных нормативно-правовых актов при проведении аудиторской проверки в целом и проверки расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии в том числе, следует учитывать положения, содержащиеся в

Федеральном законе от 30.12.2008 г № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» с последующими изменениями и дополнениями [5], целью которого является определение правовых основ организации аудиторской деятельности в российском экономическом пространстве, и в единых правилах (стандартах) аудита, конкретизирующих основные принципиальные положения и особенности организации аудиторских проверок.

Условия активной интеграции российской экономики в мировое экономическое пространство предопределили процессы сближения отечественной и международной практики аудиторской деятельности и принятия в связи с этим Положения о признании международных стандартов аудита подлежащими применению на территории Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.06.2015 N 576 (ред. от 31.07.2017). В результате отечественные федеральные правила (стандарты) аудита признаны утратившими силу в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 октября 2017 г. № 1289 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» и с 1 января 2018 года для проведения аудиторской проверки следует использовать положения международных стандартов аудиторской деятельности, утвержденных Приказом Минфина России от 9 ноября 2016 г. №207н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации» [7] и Приказом Минфина России от 24 октября 2016 г. № 192н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации» (в ред. от 30.11.2016 г) [8].

В сферу регулирования международными стандартами аудита входят вопросы:

- о согласовании условий аудиторских заданий;
- об организации контроля качества при проведении аудита финансовой отчетности;
- о правилах формирования аудиторской документации;
- о порядке формирования особого мнения и процедуры составления заключения о финансовой отчетности;

- о порядке информирования руководства аудируемого лица (предприятия) о важных ключевых вопросах аудита в аудиторском заключении;
- о правилах формирования модифицированного мнения в аудиторском заключении и др. [18, с. 59].

Цель аудиторской проверки в соответствии с положениями международного стандарта аудита (МСА) 200 «Основные цели независимого аудитора и проведение аудита в соответствии с международными стандартами аудита» – получение разумной уверенности об отсутствии в финансовой отчетности существенных искажений, которые возникают как вследствие недобросовестных действий, так и вследствие совершенных ошибок.

Аудиторская проверка должна осуществляться на основе общего плана и программы, составление которых регламентируется положениями МСА 300 «Планирование аудита финансовой отчетности».

Аудитор осуществляет свою проверку с учетом аудиторского риска и делает оценку о выявленных нарушениях во всех существенных аспектах, которые определяются в соответствии с требованиями МСА 315 «Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и ее окружения» и МСА 320 «Существенность при планировании и проведении аудита».

В соответствии с требованиями МСА 265 «Информирование лиц, отвечающих за корпоративное управление, и руководства о недостатках в системе внутреннего контроля» аудитор обязан надлежащим образом информировать руководство аудируемого лица о выявленных недостатках в системе внутреннего контроля.

Для того, чтобы сформировать особое мнение о достоверности отчетности аудитор осуществляет соответствующие аудиторские процедуры, разработанные и применяемые требованиями МСА 330 «Аудиторские процедуры в ответ на оцененные риски» и собирает аудиторские доказательства, которые в соответствии с положениями МСА 500 «Аудиторские доказательства», должны быть обоснованными, достаточными и иметь надлежащий характер.

Любая аудиторская проверка сопровождается составлением рабочих документов аудитора в соответствии с требованиями МСА 230 «Аудиторская документация».

В соответствии с требованиями МСА 450 «Оценка искажений, выявленных в ходе аудита» аудитор обязан осуществлять оценку влияния выявленных в процессе проверки искажений на достоверность финансовой отчетности.

Завершением аудиторской проверки является формирование особого мнения о достоверности бухгалтерской отчетности посредством составления аудиторского заключения. Требования к составлению, форме и содержанию установлены МСА 700 «Формирование мнения и составление заключения о финансовой отчетности». В случае формирования модифицированного мнения о достоверности финансовой отчетности по результатам аудиторской проверки аудиторское заключение должно составляться в соответствии с требованиями МСА 705 «Модифицированное мнение в аудиторском заключении» [46, с. 43].

Таким образом, система нормативно-правового регулирования организации учета и аудита расчетов по заработной плате позволяет сформулировать единые требования к отражению данных расчетных взаимоотношений в системе учета и отчетности и подтвердить достоверность учетной информации.

### 1.3. Методологические особенности учета и аудита расчетов по заработной плате на коммерческом предприятии

Расчет и учет заработной платы сотрудников предприятия на территории России, как и за рубежом, считается приоритетной областью в бухгалтерии каждого предприятия. Эти два компонента являются наиболее сложными и ответственными участками бухгалтерской деятельности, а также по праву занимают наиболее важные места в учетной системе на предприятии. Необходимо не только верно отразить расчеты по заработной плате на счетах бухгалтерского учета, но и правильно произвести расчеты сумм по выплатам сотрудникам, а

также своевременно и правомерно произвести удержания из заработной платы, исчислить размер выплат социального характера, обеспечить достоверность начисления и своевременность уплаты налоговых платежей влечет за собой целый ряд процедур: обработка информации, осуществление учетных процедур, осуществление контрольных процедур, осуществление составления и предоставления отчетности.

Существенным элементом в организации учета расчетов по начислению и выплате заработной платы является документальное оформление трудовых взаимоотношений с работниками.

Для обеспечения достоверного исчисления размера заработной платы требует большой массив информации, в том числе о составе кадров на предприятии. Поэтому в распоряжении бухгалтера по учету заработной платы обязательно должны быть документы кадрового учета, отражающие условия труда сотрудников и их изменения в форме распоряжений, приказов, распорядительных записок, указаний и т.д. за подписью ответственного лица.

В состав пакета документов по кадровому учету входят:

- документы о приеме, переводе, увольнении, работников, направлении сотрудников в командировки, изменения оплаты труда, совмещению профессий или замещению должностей;
- документы, регулирующие оплату труда, в том числе приказы о вознаграждениях, компенсациях, премиях;
- документы, которые служат основанием для непосредственного отрыва от выполнения основной трудовой функции, в том числе приказы о предоставлении ежегодных и учебных отпусков, военные сборы и т.д.;
- другие документы, касающиеся кадрового состава или оплаты труда.

Основными первичными учетными документами на предприятии, на основании которых исчисляется оплата труда сотрудникам данного предприятия являются следующие их формы.

Приказ (распоряжение) о приеме сотрудников на работу составляют лица,

принимающие решение о найме сотрудника, и используют для оформления принимаемых на работу сотрудников согласно трудовому договору.

В кадровой службе при оформлении работника заполняют личную карточку. Источниками информации для составления этого документа являются приказ о приеме на работу, данные общегражданского российского паспорта, трудовой книжки, военного билета, документа об образовании, страхового свидетельства и других документов, предусмотренных действующим законодательством.

Для оформления ежегодного отпуска сотруднику используют приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска и график отпусков, в котором отражаются сведения о распределении по времени всех оплачиваемых ежегодных отпусков сотрудникам различных структурных подразделений организации по месяцам на календарный год.

Расчет причитающейся заработной платы работнику и иных выплат при предоставлении отпуска осуществляется в записке-расчете отпускных выплат.

Дополнительные поощрения за достижения в работе оформляются с использованием приказа (распоряжения) о поощрении сотрудников.

В случае расторжения трудового договора с работником по всем основаниям оформляется приказ (распоряжение) об увольнении. Кроме того, процедура увольнения оформляется запиской-расчетом при расторжении трудового контракта, в которой исчисляют причитающейся суммы заработной платы и иных выплат сотруднику при прекращении действия трудового договора.

Для учета отработанного времени при использовании повременной формы оплаты труда используют табель учета отработанного времени, в котором отражается время работы и время, когда сотрудник отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине на основании подтверждающих документов, к числу которых относятся справки с военкоматов, судебных органов, листки по временной нетрудоспособности и другие документы, нарушения трудовой дисциплины (опоздания, прогулы), периоды простоев и сверхурочной работы.

Выработка рабочих-сдельщиков учитывается и осуществляется с исполь-

зованием нарядов на сдельные работы, маршрутных листов, ведомостей учета выработки, актов о приемке выполненных работ и других первичных документов.

Все оформленные документы (первичные) по учёту затрат трудового времени, выработке, так же, как и дополнительные документы (сведения о простоях, акт о браке и т.д.) в установленные сроки передаются в бухгалтерию.

Расчет суммы заработной платы, подлежащей выплате сотруднику, заключается в исчислении общей суммы заработной платы каждому сотруднику за месяц за вычетом все удержаний, и оформляется с использованием расчетной ведомости [26, с. 7].

В соответствии с действующим законодательством размер начисленной заработной платы работнику может быть уменьшен на величину удержаний, основные виды которых представлены на рис. 1 [22, с. 107].

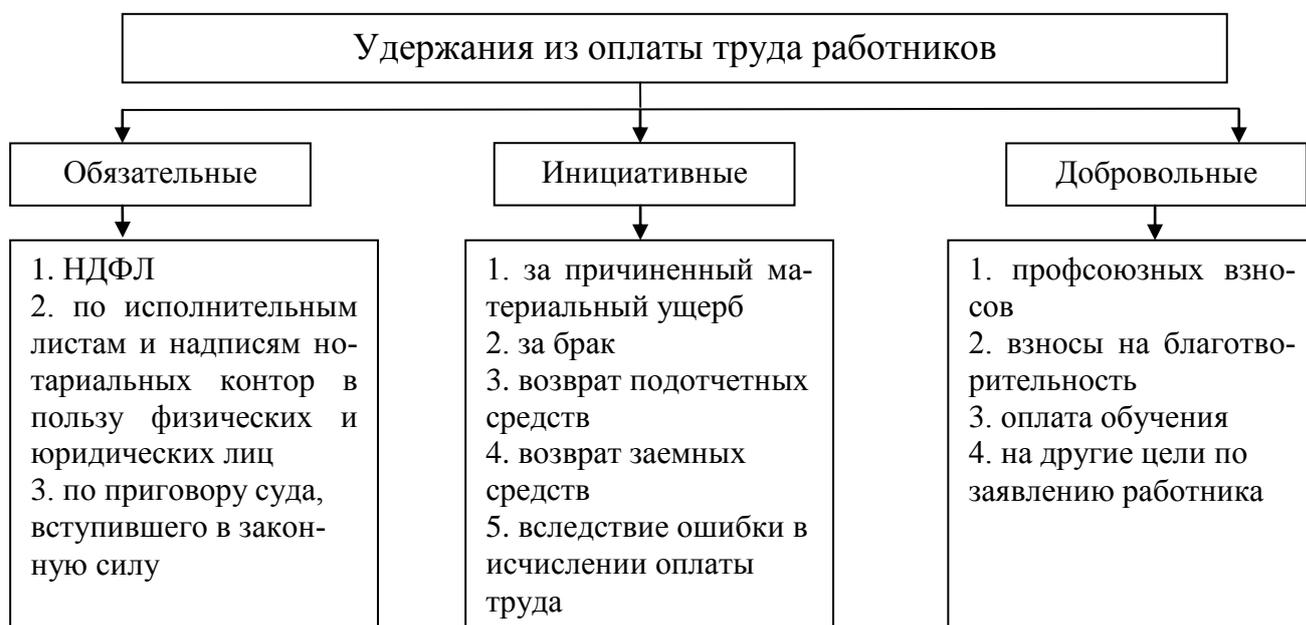


Рис. 1. Виды удержаний из заработной платы

К числу обязательных удержаний с трудовых выплат сотрудников относится налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

Порядок удержаний НДФЛ регулируется главой 23 Налогового кодекса

(НК) РФ. Согласно п. 4 ст. 226 НК РФ начисления и удержания НДФЛ из доходов работника, в том числе и в натуральной форме осуществляют налоговые агенты, выплачивающие доходы. Перечислять НДФЛ в бюджет необходимо не позднее дня, следующего за днем выплаты дохода. Исключение допускается только для отпускных и больничных. Для них установлен иной срок перечисления - последнее число месяца, в котором выданы отпускные и больничные. Ставка НДФЛ для резидента составляет 13%. Для нерезидента - 30%.

Одновременно с удержанием НДФЛ из дохода работника организация производит отчисления средств во внебюджетные фонды. Основой для расчета суммы средств во внебюджетные фонды является начисленная сумма заработной платы. На 2017 г. установлены следующие предельные значения доходов для начисления страховых взносов: Пенсионный фонд России (ПФР) - 876 тыс. руб., ФСС - 755 тыс. руб. Тарифы страховых взносов во внебюджетные фонды в 2017 г.: ПФР- 22,0 %. При превышении предельного значения страховых взносов в ПФР на сумму превышения устанавливается тариф 10 %, ФСС - 2,9 %. При превышении предельного значения страховых взносов в ФСС на сумму превышения взносы не начисляются, ФФОМС - 5,1%. Для начисления в ФФОМС предельные размеры для взносов не установлены [21, с. 10].

Основным документом для выплаты сотрудникам за месяц заработной платы является платежная ведомость, в которой указаны все суммы, подлежащие выплате сотрудникам. На эту сумму заработной платы составляется кассовый расходный ордер, где на последней странице в данной ведомости ставятся дата и номер.

Журнал регистрации платёжных ведомостей используется для регистрации и учёта всех платёжных ведомостей по осуществлённым выплатам сотрудникам организации. Этот журнал должен вести работник бухгалтерии.

Выбор конкретной формы первичных документов зависит от многих факторов: особенности технологического процесса, характер производства, организация труда и форма его оплаты и т.д. [26, с. 8].

Организацию синтетического учётарасчетных взаимоотношений с персо-

налом по начислению и выплате заработной платы осуществляют в соответствии с Планом счетов и Инструкцией по его применения на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 отражаются все операции, связанные с начислением оплаты труда за счет всех источников в корреспонденции со счетами, которые предназначены для учета этих источников. По дебету счета 70 отражается выплата начисленной заработной платы, не выданные суммы заработной платы по различным причинам, размер начисленных по всем основаниям удержаний из оплаты труда. Кредитовое сальдо по счету 70 всегда показывает, какую задолженность имеет предприятие перед работниками по оплате труда [27, с. 27].

Типовые корреспонденции счетов по счету 70 продемонстрированы в таблице 2.

Таблица 2

Типовая корреспонденция счетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
1	2	3
Из кассы организации выплачена зарплата	70	50
С расчетного счета перечислена зарплата	70	51
С валютного счета перечислена зарплата	70	52
Со специального счета в банке перечислена зарплата	70	55
Из зарплаты удержан НДФЛ	70	68
Отражена задолженность работников по путевкам за счет средств социального страхования	70	69-1
Удержана из зарплаты сумма материального ущерба	70	73-2
Удержаны из зарплаты платежи по личному страхованию	70	76-1
Депонирована не полученная в срок зарплата	70	76-4
Удержана из зарплаты сумма недостачи сверх норм естественной убыли	70	94
Удержаны из зарплаты суммы, выданные под отчет и не возвращенные в установленный срок	70	94
Начислена зарплата работникам, занятым в основном производстве	20	70
Начислена зарплата работникам, занятым во вспомогательном производстве	23	70
Начислена зарплата работникам, занятым обслуживанием производства	25	70

Начислена зарплата работникам, занятым в управлении организацией	26	70
Начислена зарплата работникам, занятым продажами	44	70
Начислена заработная плата работникам, занятым получением прочих доходов или работающим в непроизводственных подразделениях организации	91-2	70
Начислена зарплата работникам, ликвидировавшим последствия чрезвычайных ситуаций (землетрясение, наводнение, пожар и др.)	91-2	70
Начислена зарплата за счет ранее созданного резерва	96	70
Начислены социальные пособия за счет ФСС (больничные и пр.)	69	70

Организация аналитического учета должна обеспечивать управляющую систему информацией о начисленных, удержанных и выданных суммах заработной платы по каждому сотруднику организации [39, с. 15].

Расходы на оплату труда и на социальные отчисления списываются на себестоимость производимой продукции или включаются в стоимость оказываемых услуг. В бухгалтерской отчетности общая себестоимость отражается в отчете о финансовых результатах по строке 2120 [25, с. 14].

Таким образом, учет труда и его оплаты является существенным элементом в учетной системе коммерческой организаций. Важнейшей задачей учета труда и его оплаты является правильность исчисления сумм оплаты труда и не нарушение срока их уплаты. Для этого нужен точный учет личного состава работников, соблюдение установленного порядка удержаний из заработной платы, правильное определение налогооблагаемой базы и безошибочное отнесение начисленной оплаты труда на счет издержек производства. Учет труда и заработной платы призван оперативно контролировать количество и качество труда, использование средств, которые направляются на потребление.

Для подтверждения достоверности данных бухгалтерского учета в части учета расчетов с персоналом по оплате труда предприятия могут проводить инициативную аудиторскую проверку, цель которой заключается в подтверждении достоверности информации о соответствии организации оплаты труда требованиям действующего законодательства, а также учетной информации о размерах начисленной, удержанной и выплаченной заработной платы сотрудникам организации [14, с. 9].

Аудиторская проверка организации учета расчетных взаимоотношений с персоналом по оплате труда осуществляется по следующим основным направлениям:

- оценка системы внутреннего контроля и бухгалтерского учёта расчётов по оплате труда с сотрудниками;
- установление достоверности производимых начислений и выплат сотрудниками и отражение их в учёте;
- определение законности и полноты удержаний из заработной платы и иных выплат в пользу бюджета, Пенсионного фонда Российской Федерации, самой организации, других физических и юридических лиц;
- проверка организации аналитического учёта расчётов по оплате труда с сотрудниками на предприятии, а также установление связи синтетического и аналитического учёта;
- контроль над соблюдением организации налогового законодательства по тем организациям, которые напрямую связаны с производимыми расчетами с персоналом по оплате труда [40, с. 201].

Аудиторскую проверку расчетов по оплате труда проводят в несколько этапов.

На начальном этапе проверки аудитор должен изучить особенности деятельности аудируемой организации, должен оценить степень достоверности информации систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля, осуществить расчет уровня существенности и аудиторского риска в части проверки расчетных взаимоотношений с сотрудниками организации по заработной плате.

На первом этапе аудиторы проверяют соблюдение положений трудового законодательства. В первую очередь, имеет смысл проконтролировать, как в организации соблюдают трудовое законодательство. Для этого аудиторы могут проверить как оформляют сотрудников при приеме и увольнении, учитывают их рабочее время, а также как построена система оплаты труда и премирования.

На втором этапе проверяют, как организован учет и контроль начислений размера оплаты труда. Как правило, при использовании повременной формы

оплаты труда основным источником аудиторских доказательств является табель учета использования рабочего времени, по которому можно проверить все нужные сведения по любому работнику о величине отработанного времени. Сопоставляются данные из табеля учета рабочего времени с распоряжениями и приказами руководства предприятия, а также данными из личных карточек.

В случае применения повременной оплаты труда, кроме того, требуется проверка правильности применения тарифных ставок. А в случае проверки начисления зарплаты рабочим-сдельщикам, нужно проверить количественные и качественные показатели работы, оформление первичных документов, правильность применения норм выработки и сдельных расценок, заполнение правильных реквизитов, а особое внимание стоит обратить на имеющиеся исправления.

На третьем этапе аудиторами осуществляться проверка правильности удержаний из заработной платы. Аудитор должен проверить насколько правильно исчисляется налогооблагаемая база. Проверая авансовые отчеты, нужно особое внимание уделить оплате командировочных расходов и стандартным налоговым вычетам, которые касаются большинства налогоплательщиков.

Проверяя правильность того, как составлена корреспонденция счетов, нужно учесть специфику расчетов, которые осуществляются в организации, и данные, которые получены после устного опроса работников.

На четвертом этапе аудитору нужно обратить особенное внимание на проверку расчетов с депонентами, установить причину и реальность появления задолженностей, а также законное их списание. Аудиторам нужно определить, куда относили депонированную заработную плату, когда оканчивался срок исковой давности (три года).

Для установления реальности появления и законности списания депонентской задолженности сверяются депонированные суммы с расчетно-платежными ведомостями за определенный период, сверяют подписи депонентов в документах, а если это нужно, то приглашают некоторых депонентов для того, чтобы они подтвердили получение ими соответствующей суммы.

На пятом этапе осуществляют проверку организации синтетического и аналитического учета расчетных взаимоотношений с сотрудниками организации по оплате труда. Аудиторы проводят проверку достоверности сводных расчетов по оплате труда, для чего кредитовые обороты по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» сравнивают с журналами-ордерами по счетам 20, 26, а дебетовые обороты - с данными журналов-ордеров по счетам 50 и 76/6, а также суммы начисленной заработной платы по расчетно-платежным ведомостям за определенный период, что позволит подтвердить достоверность в бухгалтерских записях.

При проверке корреспонденции по кредиту счета 70, аудитор определяет:

- законность отнесения зарплаты на счета учета затрат и в то же время – правильное распределение зарплаты по направлениям расходов;
- оплату труда, которая начислена из образованного в определенном порядке резерва на оплату отпусков сотрудникам;
- начисленные пособия по социальному страхованию.

Итоговая процедура - это проверка тождественности показателей отчетности и бухгалтерских регистров. Для её осуществления сверяют величину конечного сальдо по счету 70 с данными Главной книги и пассива баланса.

После выполнения всех намеченных процедур, связанных с проверкой расчетов по оплате труда, аудитор собирает всю информацию, которая ему нужна, регистрирует в рабочей документации ошибки и нарушения, которые он выявил в ходе проверки и делает вывод о состоянии расчетов. После чего он составляет аудиторское заключение, в котором выражает свое мнение по поводу достоверности представленной информации. Все выводы аудитор должен обосновать данными проверенных первичных документов и учётных регистров и привести контрольные арифметические расчеты, которые он производил в ходе аудиторской проверки. Помимо всего этого, аудитор также должен предложить свои методы для устранения выявленных ошибок [44, с. 207].

Таким образом, участок расчетов с персоналом по оплате труда является одним из самых важных участков бухгалтерского учета на любом предприятии.

От независимости и прозрачности распределения средств на заработную плату сотрудников зависит уровень материальной заинтересованности этих сотрудников в количестве и качестве выполняемых ими работ.

Регулярное проведение аудиторской проверки учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации позволяет избегать ошибок в будущем. Введение на предприятии мероприятий, разработанных при проведении аудита позволяет вести качественный, верный и своевременный учет расчетов по оплате труда с сотрудниками.

## 2. Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

### 2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Нагорский хлебокомбинат» (ООО «Нагорский хлебокомбинат») создано в марте 2004 года и функционирует в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

Основным видом деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат» является производство и реализация хлебобулочных и кондитерских изделий длительного хранения.

В настоящее время ООО «Нагорский хлебокомбинат» - это высокотехнологичное и успешно развивающееся предприятие по качественному производству хлебобулочных и кондитерских изделий.

Современное оборудование, закупленное у ведущих европейских и российских фирм, использование новых технологий и многолетний опыт работы позволяют ежедневно выпускать 5 тонн продукции более 25 наименований: традиционные хлеба и батоны, функциональные хлебобулочные изделия с полезными добавками, сдобные, кондитерские и бараночно-сухарные изделия, замороженные полуфабрикаты. Постоянно идет разработка и создание новых видов хлебобулочных изделий и кондитерской продукции.

Основу ассортимента предприятия составляют два изделия:

- «Батон нарезной» из муки пшеничной высшего сорта 400 гр. Основным преимуществом при его производстве является применение опарного способа приготовления. Более сложным и трудоемким в сравнении с безопарным способом приготовления теста является опарный. Тесто готовится в две стадии: опара и тесто. Время приготовления теста увеличивается с 1-го часа до 3,5 часов. Качество хлеба на опаре выше, он имеет лучший мякиш, более мелкую, развитую, тонкостенную пористость и лучший аромат, дольше сохра-

няет свежесть, чем хлеб, приготовленный безопасным способом.

- «Хлеб «Дарницкий». Выпекается в каменной печи, а процесс его приготовления основан на бездрожжевом способе приготовления, с использованием молочнокислой закваски, основу которой составляют молочнокислые бактерии. Закваска придает слегка кисловатый вкус хлебу, хлеб на закваске богат ценными микро- и макроэлементами, важнейшими витаминами и минералами, такой хлеб легче усваивается организмом и приносит больше пользы, чем дрожжевой хлеб, а также облегчает процесс пищеварения.

В производстве используются натуральные ингредиенты. В производственном процессе не используются химические добавки, позволяющие, например, повысить срок хранения хлеба. Хлеб, производимый ООО «Нагорский хлебокомбинат», может храниться лишь небольшое время, однако именно это и является показателем его натуральности.

На предприятии изготавливают хлеб на самом лучшем современном оборудовании. Это позволяет сохранить традиции русского хлебопечения и соблюсти все современные стандарты качества и безопасности.

Вся производимая продукция изготавливается в соответствии с Государственными и отраслевыми стандартами, которая проходила процедуру гигиенической регистрации в органах Санэпиднадзора, была выдан сертификат в Ростестена на добровольной основе.

Качество поступающего сырья и производимых продуктов обязательно тщательно проверяется в собственной лаборатории, аккредитованной в системе Госстандарта РФ. Лаборатория оборудована самым современным оборудованием.

В 2014 году ООО «Нагорский хлебокомбинат» успешно прошло сертификационный аудит системы менеджмента качества ISO 22000:2005. Эксперты подтвердили, что система пищевой безопасности на производстве полностью соответствует международным стандартам.

Качество продукции ООО «Нагорский хлебокомбинат» отмечено дипломами и грамотами российских и международных выставок и фестивалей, в

частности международной выставки продуктов и питания «WorldFood».

На всех автоматизированных линиях по производству хлебобулочных изделий стоят упаковочные машины немецкой фирмы Hartmann GHD. Хлеб автоматически нарезается и автоматически упаковывается.

В 2010 г. на предприятии установили и запустили новые ротационные печи австрийской компании для выпечки мелкоштучных изделий, всевозможных булочек, сдоб, слоек, ватрушек.

В 2014 г. установили новую линию по выпуску круассанов.

В течении 2016 года на предприятии с целью дальнейшего развития производства были реализованы следующие мероприятия:

- в кондитерском цехе введены в эксплуатацию современные автоматические машины для мойки, обработки и битья куриных яиц;
- вафельное производство оснащено четырьмя автоматизированными линиями австрийской фирмы «Haas»;
- установлены и введены в эксплуатацию чешская линия по упаковке овсяного печенья «VELTEKO» и итальянская линия по розливу бисквитного теста.

Таким образом, в числе основных конкурентных преимуществ ООО «Нагорский хлебокомбинат» на региональном рынке сбыта являются следующие факторы:

- 1) собственное производство;
- 2) высокотехнологичное оборудование, внедрение инноваций в производство;
- 3) натуральное сырье высшего качества;
- 4) широкий ассортимент хлебобулочных и кондитерских изделий;
- 5) многоэтапный контроль качества продукции;
- 6) привлекательные цены для оптовых и розничных покупателей;
- 7) доставка продукции потребителям собственным транспортом.

Построение организационной структуры управления ООО «Нагорский хлебокомбинат», схема которой представлена на рисунке 2, совмещает в себе

линейные принципы распределения полномочий с функциональными областями деятельности. Степень централизации управления ООО «Нагорский хлебокомбинат» высокая.

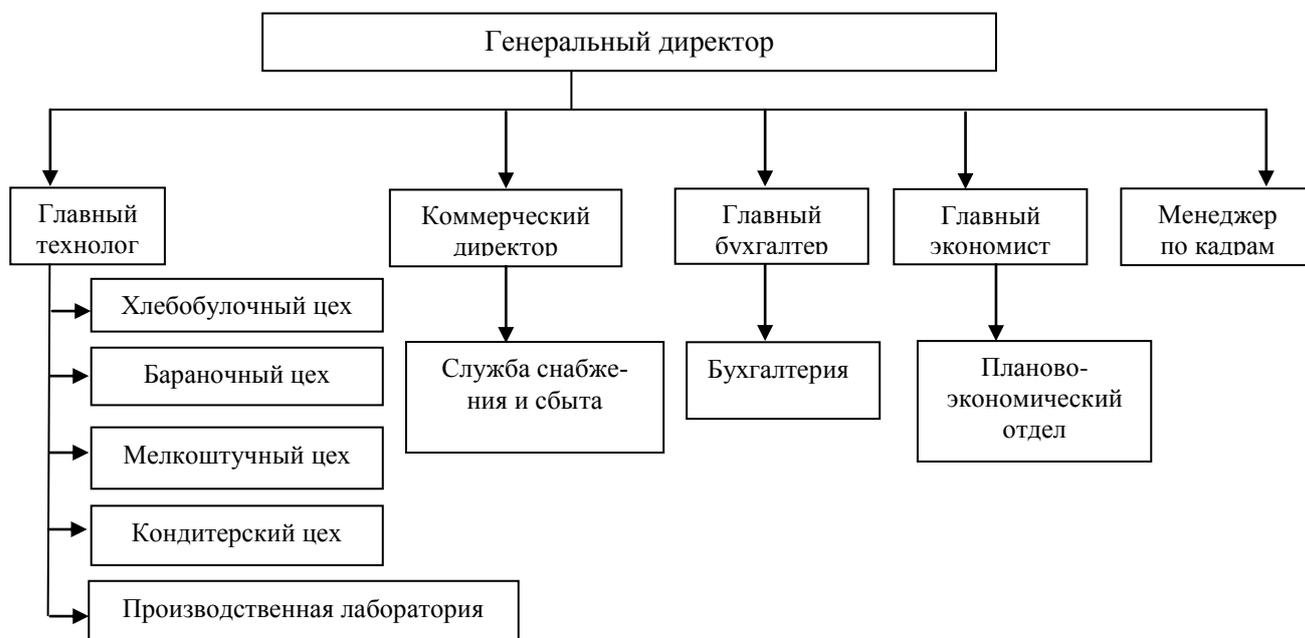


Рис. 2. Схема структуры управления ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Руководит деятельностью предприятия генеральный директор, который несет ответственность за его эффективное функционирование. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся главный технолог, коммерческий директор, главный бухгалтер, главный экономист и менеджер по кадрам.

Руководство производственным процессом осуществляет главный технолог, который осуществляет разработку, утверждает новые рецептуры на продукцию, оформляет соответствующие нормативные документы, осуществляет оперативный контроль за соблюдением технологии изготавливаемой продукции.

Производственные цеха предприятия ООО «Нагорский хлебокомбинат» оснащены по технологическому признаку с организацией в составе цехов пред-

метно-замкнутых участков.

Контроль качества поступающего сырья и произведенной продукции осуществляется сотрудниками собственной производственной лабораторией.

Материально-техническим снабжением и сбытом продукции в ООО «Нагорский хлебокомбинат» руководит коммерческий директор, ему подчиняются сотрудники службы снабжения и сбыта.

Выполнение функциональных обязанностей сотрудниками службы снабжения и сбыта позволяют обеспечивать комплексные, своевременные и равномерные поставки сырья для производства продукции хлебопечения, осуществлять закупки современного, высокотехнологичного оборудования, обеспечивать выполнение договорных обязательств перед покупателями продукции предприятия. Главный бухгалтер отвечает за ведение бухгалтерского учета, составление учетной политики, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности. Текущий учет хозяйственных операций осуществляют сотрудники бухгалтерии. Учетный процесс осуществляется с использованием программного продукта «ИТАН: Автоматизированный учет5.5».

Аналитическую работу в ООО «Нагорский хлебокомбинат» осуществляют сотрудники планово-экономического отдела под руководством главного экономиста. Отдельной структуры по управлению финансами на предприятии нет. Систематически и всесторонне анализируя информацию, характеризующую ход выполнения плана, затраты, финансовые результаты деятельности руководители ООО «Нагорский хлебокомбинат» принимают более эффективные управленческие решения, применяют меры по устранению выявленных недостатков, вовремя предупреждают всевозможные срывы в работе, воздействуют на улучшение использования всех видов ресурсов, составляют плановые задания и вырабатывают стратегию предприятия. Менеджер по кадрам обеспечивает разработку и реализацию планов и отчетов потребности в рабочих и специалистах, плана повышения квалификации. Он оформляет прием, перемещение и увольнение рабочих, осуществляет аттестацию специалистов и служащих, контроль за соблюдением трудовой дисциплины.

Таким образом, организационная структура управления в ООО «Нагорский хлебокомбинат» соответствует профилю его деятельности и способствует своевременному реагированию на изменения рыночных условий, эффективному использованию имеющихся производственных ресурсов.

Для оценки абсолютных и относительных показателей деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат» за 2015-2017 гг. представлены в таблице 3, информационной базой для составления которой послужили данные кадрового, оперативного бухгалтерского учета и бухгалтерская отчетность предприятия (Приложения 1,2).

Таблица 3

Экономические показатели деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат» за 2015-2017 гг.

Наименование показателя	2015 г	2016 г	2017 г	Абсолютное отклонение (+,-)		Темп роста, %	
				2016 / 2015	2017 / 2016	2016 / 2015	2017 / 2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка от продажи, тыс.руб.	126489	150499	173783	+24010	+23284	118,98	115,47
Себестоимость продаж, тыс.руб.	133185	153231	160159	+20046	+6928	115,05	104,52
Величина затрат на 1 рубль продукции, руб.	1,05	1,02	0,92	-0,03	-0,1	97,14	90,20
Прибыль от продаж, тыс.руб.	-6696	-2732	13624	+3964	+16356	159,20	698,68
Уровень рентабельности продаж, %	-5,29	-1,82	7,84	+3,47	+9,66	-	-
Уровень рентабельности затрат, %	-5,03	-1,78	8,51	+3,25	+10,29	-	-
Стоимость основных фондов, тыс.руб	20570	19850	40150	-720	+20300	96,50	202,27
Фондоотдача, руб.	6,15	7,58	4,33	+1,43	-3,25	123,25	57,12
Фондоёмкость, руб.	0,16	0,13	0,23	-0,03	+0,10	81,25	176,92
Стоимость оборотных средств, тыс. руб	58115	78120	76655	+20005	-1465	134,42	98,12
Коэффициент оборачиваемости, оборотов/год	2,18	1,93	2,27	-0,25	+0,34	88,53	117,62

## Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8
Численность персонала, чел.	85	84	79	-1	-5	98,82	94,05
Производительность труда, тыс. руб/чел.	1488,1	1791,1	2199,8	+303,0	+408,7	120,36	122,82
Фондовооруженность труда, тыс. руб.	242,0	236,3	508,2	-5,7	+271,9	97,64	215,07

Данные таблицы 3 демонстрируют положительную динамику выручки от реализации продукции, рост которой за трехлетний период с 2015 года по 2017 год составил 37,4% или 47,29 млн. руб., что связано как с увеличением объема производства продукции в готовом виде, так и с инфляционным ростом цен на производимую продукцию.

Ростом объемов производства обусловлено также увеличение за анализируемый период в 2017 году в сравнении с 2015 годом на 20,3% или 26,97 млн. руб. величины производственных затрат. При этом темпы увеличения выручки от продаж превышают темпы роста себестоимости, что привело к увеличению суммы полученной предприятием прибыли.

На протяжении 2015-2016 гг. производственная деятельность предприятия была убыточна, что было обусловлено снижением потребительского спроса в связи с общеэкономическим кризисом в отечественной экономике. Это вынудило руководство предприятия пересмотреть ценовую политику (были предусмотрены дополнительные скидки оптовым покупателям за предоплату продукции, дифференцированные скидки в зависимости от объемов закупки продукции и длительности периода поставки и другие меры активной ценовой политики), изыскивать резервы снижения производственных затрат. В результате в 2017 году предприятием была получена прибыль в сумме 13,62 млн. руб., а значение показателя рентабельности продаж возросло на 13,13 процентных пункта.

Обновление производственного оборудования на предприятии привело почти к двукратному росту стоимости основных средств предприятия за анализируемый период. Однако в связи с тем, что новое оборудование работает еще

не на полную мощность, эффективность использования основных средств на предприятии несколько снизилась, что подтверждается снижением значения показателя фондоотдачи на 1,82 руб. или 29,6% в 2017 году в сравнении с 2015 годом.

На протяжении анализируемого периода с предприятия по различным причинам уволилось 6 человек, что привело к сокращению численности персонала в 2017 году в сравнении с 2015 годом на 7,4%. В качестве положительной тенденции в деятельности предприятия отмечается рост эффективности использования трудовых ресурсов, что подтверждается увеличением производительности труда сотрудников ООО «Нагорский хлебокомбинат» в 2017 году в сравнении с 2015 годом на 47,8% или 711,7 тыс. руб.

Ростом стоимости основных средств в 2017 году по сравнению с 2015 годом на 95,2% и снижением численности персонала на 7,4% увеличили фондовооруженность труда, значение показателя которой в 2017 году в сравнении с 2015 годом увеличилось на 110,0% или 266,2 тыс. руб.

Поэтому анализ экономических показателей производства хлебобулочных и кондитерских изделий свидетельствует о целесообразности расширения данного вида деятельности в ООО «Нагорский хлебокомбинат», так как производимая продукция пользуется спросом на региональном рынке сбыта. ООО «Нагорский хлебокомбинат» является успешно развивающимся предприятием, самостоятельно наращивает выпуск продукции и в целом увеличивает эффективность своей же производственной деятельности.

По итогам работы за 2017 год ООО «Нагорский хлебокомбинат» внесено в Негосударственный реестр предприятий РФ, который включает организации с устойчивым финансовым и экономическим положением, что делает их надежными партнерами по ведению предпринимательской деятельности.

## 2.2 Анализ организации учета расчетов по заработной плате на предприятии

За выполнение трудовых функций сотрудникам ООО «Нагорский хлебокомбинат» начисляется заработная плата.

В соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 3) в ООО «Нагорский хлебокомбинат» применяют тарифную систему оплаты труда, ее повременно-премиальную форму.

В качестве документа учета отработанного рабочего времени в ООО «Нагорский хлебокомбинат» используют табель учета использования рабочего времени (Приложение 4).

Расчет размера начисленной заработной платы сотрудникам осуществляется в бухгалтерии предприятия с использованием расчетной ведомости (Приложение 5).

Сотрудникам основного производства ООО «Нагорский хлебокомбинат» заработная плата начисляется из часовой тарифной ставки и фактически отработанного времени.

Оператору тестомесильной машины хлебобулочного цеха Захаровой А.И. установлена часовая тарифная ставка в размере 232 руб. В августе 2017 года сотрудником отработано на производстве 184 часа. В результате за август 2017 года этому сотруднику соответственно была начислена заработная плата в размере 42688 руб.:

$$232 * 184 = 42688 \text{ руб.}$$

Остальным рабочим размер заработной платы начисляется исходя из дневной тарифной ставки и количества отработанных рабочих дней за определенный период. Электрику службы ремонта Макарову А.Ю. установлена дневная тарифная ставка в размере 964 руб. Ему в августе 2017 года на 5 дней был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в результате из 23 рабочих дней было отработано 18. Соответственно размер заработной платы, начисленной электрику за август 2017 года с учетом отработанного времени со-

ставил 17352 руб.:

$$964 * 18 = 17352 \text{ руб.}$$

Специалистам и служащим ООО «Нагорский хлебокомбинат» заработная плата начисляется исходя из установленного оклада в месяц и количества отработанных рабочих дней за определенный период. Менеджеру по кадрам Дроздовой Е.Г. установлен месячный оклад в размере 35000 руб., в августе 2017 года сотруднику был дан отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 10 дней. Таким образом, менеджером по кадрам Дроздовой Е.Г. в августе 2017 года было отработано 13 рабочих дней из 23 возможных. В результате за этот период сотруднику была начислена заработная плата в размере 19782,61 руб.:

$$35000 / 23 * 13 = 19782,61 \text{ руб.}$$

Положением об оплате труда ООО «Нагорский хлебокомбинат» установлены также основные условия премирования работников.

За увеличение объемов выручки в августе 2017 года менеджер по сбыту Борисова В.В. премирована в размере 5% от месячного оклада, размер которого составляет 41000 руб. В результате размер заработной платы менеджера по сбыту Борисовой В.В. за август 2017 года составил 43050 руб.:

$$41000 + 41000 * 0,05 = 41000 + 2050 = 43050 \text{ руб.}$$

Премии за производственные результаты учитываются в составе расходов по обычной деятельности.

В соответствии с требованиями трудового кодекса сотрудникам ООО «Нагорский хлебокомбинат» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней по приказу руководителя.

Расчет отпускных выплат в ООО «Нагорский хлебокомбинат» осуществляют в записке-расчете (Приложение 6).

Для расчета величины отпускных выплат бухгалтером по учету труда и заработной платы ООО «Нагорский хлебокомбинат» используется следующая формула:

$$\text{ОД} = \text{СДЗ} \times \text{ОД} \quad (1)$$

Где, ОД - начисления за отдых;

СДЗ - среднедневной заработок;

ОД - дни законного отдыха.

Алгоритм исчисления среднего дневного заработка выглядит следующим образом:

$$\text{СДЗ} = \text{ПСН} \div 12 \div 29,3 \quad (2)$$

Где, СДЗ - среднедневной заработок;

ПСН - полная сумма начислений за расчетный период;

12 - количество месяцев за полный расчетный период;

29,3 - среднее месячное количество дней, назначенное Трудовым Кодексом РФ.

В случае если работник в расчетном периоде отработал не весь период размер среднего дневного заработка рассчитывается по формуле:

$$\text{СДЗ} = \text{ПСН} \div (\text{ПОМ} \times 29,3 + \text{НД}) \quad (3)$$

Где, СДЗ - среднедневной заработок;

ПОМ - полное число отработанных месяцев;

НД - неотработанные дни.

Далее отпускные рассчитываются по стандартной формуле (1).

Так, с 1 августа по 28 августа 2017 года водителю-экспедитору ООО «Нагорский хлебокомбинат» Ивакину А.Б. с месячным окладом 37400 руб. был предоставлен очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчетный период составил 12 месяцев - с 1 августа 2016 года по 31 июля 2017 года. Период отработан полностью.

За расчетный период сотруднику были выплачены премии, совокупный

размер которых составил 19540 руб.

В результате сумма трудовых выплат за расчетный период составила 468,34 тыс. руб.:

$$37400 * 12 + 19540 = 448800 + 19540 = 468340 \text{ руб.}$$

Размер среднего дневного заработка водителя-экспедитора Ивакина А.Б. составил 1332 руб. 3 коп:

$$468340 / 12 / 29,3 = 1332,03 \text{ руб.}$$

Таким образом, водителю-экспедитору Ивакину А.Б. были начислены отпускные выплаты в сумме 37,297 тыс. руб.:

$$1332,03 * 28 = 37296,84 \text{ руб.}$$

Выплачиваются отпускные работникам предприятия по расходным кассовым ордерам из кассы.

Начисление заработной платы персоналу ООО «Нагорский хлебокомбинат» отражается по дебету счетов, на которых аккумулируется информация о затратах, в корреспонденции с кредитом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Примеры корреспонденции счетов по учету начисления оплаты труда сотрудникам ООО «Нагорский хлебокомбинат» за август 2017 года продемонстрированы в таблице 4.

Таблица 4

Бухгалтерские записи по учету начисления заработной платы в ООО «Нагорский хлебокомбинат» за август 2017 года

Содержание хозяйственной операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
Начисление заработной платы сотрудникам хлебобулочного цеха	643525,57	20-1	70
Начисление заработной платы сотрудникам бараночного цеха	611741,24	20-2	70
Начисление заработной платы сотрудникам мелкоштучного цеха	612796,91	20-3	70
Начисление заработной платы сотрудникам кондитерского цеха	365007,47	20-4	70

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4
Начисление заработной платы сотрудникам производственной лаборатории	75148,18	23	70
Начисление заработной платы сотрудникам административного аппарата	357055,29	26-1	70
Начисление заработной платы сотрудникам службы снабжения и сбыта	162457,63	26-2	70
Начисление заработной платы сотрудникам бухгалтерии	141644,32	26-4	70
Начисление заработной платы сотрудникам планово-экономического отдела	51126,41	26-5	70
Начисление заработной платы менеджеру по кадрам	19782,61	26-7	70

В соответствии с требованиями действующего законодательства при болезни работника ООО «Нагорский хлебокомбинат» ему выплачивается пособие. Основанием для начисления пособия является больничный лист, оформленный в соответствии с действующими правилами.

Размер пособия исчисляется в соответствии с размером среднедневного заработка сотрудника и его страхового стажа.

Так, начальник службы снабжения и сбыта Макаров М.Ю. отсутствовал на рабочем месте по причине общего заболевания на протяжении 16 дней в период с 05.02.2017 по 20.02.2017 г.

При расчете размера среднедневного заработка сотрудника был учтен размер его заработной платы за два предыдущих года в размере 511956 руб. в 2016 году и 493956 руб. в 2015 году. В результате общая сумма заработной платы, принимая к расчету пособия, составляет 1005912 руб.:

$$511956 + 493956 = 1005912 \text{ руб.}$$

Размер среднедневного заработка составил:

$$1005912 / 730 = 1377,96 \text{ рубля.}$$

Период болезни составил 16 дней.

На момент нетрудоспособности страховой стаж сотрудника составил 8 лет и 1 месяц, следовательно, размер выплачиваемого пособия не должен превышать 80% начисленной суммы.

Таким образом, общий размер пособия за период болезни Макарова М.Ю.,

составил 17637,89 руб.:

$$1377,96 * 16 * 0,80 = 17637,89 \text{ руб.}$$

Выплата пособия осуществляется как за счет средств работодателя, так и за счет средств ФСС РФ. При этом, работодатель оплачивает первые три дня болезни. Сумма пособия, оплачиваемая за счет средств работодателя составила 3307,10 руб.:

$$1377,96 * 3 * 0,80 = 3307,10 \text{ руб.}$$

Оставшиеся дни нетрудоспособности оплачиваются за счет средств ФСС РФ. Сумма пособия, оплачиваемая за счет средств ФСС РФ составила 14330,79 руб.:

$$1377,96 * 13 * 0,80 = 14330,79 \text{ руб.}$$

Отражение начисленного пособия по временной нетрудоспособности начальнику службы снабжения и сбыта Макарову М.Ю. за период болезни в феврале 2017 года на счетах бухгалтерского учета в ООО «Нагорский хлебокомбинат» представлено в таблице 5.

Таблица 5

Бухгалтерские записи по учету начисления пособий по временной нетрудоспособности в ООО «Нагорский хлебокомбинат» за февраль 2017 г.

Содержание хозяйственной операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности начальнику службы снабжения и сбыта засчет средств предприятия	3307,10	26-1	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности начальнику службы снабжения и сбыта за счет средств ФСС	14330,79	69-1	70

Заработная плата работников ООО «Нагорский хлебокомбинат» подлежит обложению налогом на доходы физических лиц в соответствии с правилами, установленными в главе 23 НК РФ.

Налог с заработной платы как вида дохода сотрудников ООО «Нагорский хлебокомбинат» исчисляется исходя из ставки 13%. При этом, начисленная заработная плата как налогооблагаемая база уменьшается на величину стан-

дартных налоговых вычетов на детей, размер которых составляет 1400 руб. каждого из первых двух детей и 3000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка до месяца. Право на данный налоговый вычет утрачивается сотрудником в месяц, когда его исчисленная нарастающим итогом заработная плата превысила 350000 руб.

В учете ООО «Нагорский хлебокомбинат» удержание НДФЛ отражают по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Отражение удержанного с заработной платы сотрудников ООО «Нагорский хлебокомбинат» НДФЛ и его перечисление в бюджет за август 2017 года на счетах бухгалтерского учета представлено в таблице 6.

Таблица 6

Бухгалтерские записи по учету удержаний НДФЛ из оплаты труда работников ООО «Нагорский хлебокомбинат» за август 2017 года

Содержание хозяйственной операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Удержание НДФЛ с начисленной заработной платы	400861,97	70	68-4
Перечисление НДФЛ в бюджет	400861,97	68-4	51

Удержания с заработной платы сотрудников ООО «Нагорский хлебокомбинат» по исполнительным листам и по инициативе организации в анализируемом периоде не производились.

Фонд оплаты труда является базой для начисления страховых взносов на пенсионное обеспечение и социальное страхование в соответствии с требованиями главы 34 НК РФ.

Тарифы страховых взносов на 2017 год установлены ст. 426 гл. 34 НК РФ отдельно по каждому внебюджетному фонду в следующих размерах:

- в ПФР - 22%;
- ФСС России - 2,9%;
- ФФОМС - 5,1%.

В течение года взносы начисляются ежемесячно, нарастающим итогом.

Для учета отчислений на социальные нужды и расчетов с органами соци-

ального страхования и обеспечения в ООО «Нагорский хлебокомбинат» используют счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Бухгалтерские записи по учету отчислений на социальные нужды и расчетов с органами социального страхования и обеспечения в ООО «Нагорский хлебокомбинат» представлены в таблице 7.

Таблица 7

Бухгалтерские записи по учету расчетов с внебюджетными фондами в  
ООО «Нагорский хлебокомбинат» за август 2017 года

Содержание хозяйственной операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		дебет	кредит
Начислены страховые взносы с заработной платы работников основного производства в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	51813,13	20	69-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников основного производства в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	91119,65	20	69-3
Начислены страховые взносы с заработной платы работников основного производства в части, подлежащей перечислению в Пенсионный фонд	393065,14	20	69-2
Начислены страховые взносы с заработной платы работников вспомогательного производства в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	2179,30	23	69-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников вспомогательного производства в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	3832,56	23	69-3
Начислены страховые взносы с заработной платы работников вспомогательного производства в части, подлежащей перечислению в Пенсионный фонд	16532,60	23	69-2
Начислены страховые взносы с заработной платы работников функциональных служб в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	21229,92	26	69-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников функциональных служб в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	37335,37	26	69-3
Начислены страховые взносы с заработной платы работников функциональных служб в части, подлежащей перечислению в Пенсионный фонд	161054,58	26	69-2
Перечислены взносы в Фонд социального страхования	75222,35	69-1	51
Перечислены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	132287,58	69-3	51
Перечислены страховые взносы в Пенсионный фонд	570652,32	69-2	51

Выплату начисленной заработной платы напредприятии осуществляют дважды в месяц - 5 и 20 числа по платежной ведомости (Приложение 7) наличными денежными средствами через кассу ООО «Нагорский хлебокомбинат».

Выплаченные суммы оплаты труда персоналу ООО «Нагорский хлебокомбинат» находят свое отражение на дебете счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с кредитом счета 50 «Касса». Вовремя невыплаченные суммы оплаты труда корреспондируют с кредитом счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчета 1 «Расчеты по депонированным суммам».

Отражение выплаты заработной платы сотрудникам ООО «Нагорский хлебокомбинат» и учет депонированных сумм за август 2017 года на счетах бухгалтерского учета представлено в таблице 8.

Таблица 8

Бухгалтерские записи по учету выплаты заработной платы в ООО «Нагорский хлебокомбинат» за август 2017 года

Содержание хозяйственной операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Выплачена через кассу оплата труда сотрудникам предприятия	2662006,56	70	50
Отражена депонированная заработная плата	174531,21	70	76-1

Организация аналитического учета расчетных взаимоотношений с персоналом по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» обеспечивает сбор информации обо всех начисленных, удержанных и выплаченных суммах по каждому сотруднику. В качестве регистра аналитического учета расчетов по заработной плате напредприятии выступает расчетная ведомость.

Таким образом, изучение современного состояния организации учета расчетных взаимоотношений с персоналом ООО «Нагорский хлебокомбинат» по заработной плате позволяет сделать следующие выводы. Первичный учет расчетных взаимоотношений с персоналом по заработной плате напредприятии осуществляется с использованием типовых бланков учетных документов. Начисление заработной платы, отпускных выплат, пособий по временной не-

трудоспособности, а также различных удержаний из доходов сотрудников соответствует законодательно установленным методикам. Расчеты с персоналом по оплате труда в полном объеме отражаются на счетах бухгалтерского учета в соответствии с рабочим планом счетов. К числу недостатков учета следует отнести отсутствие в документообороте по учету расчетов с сотрудниками по заработной плате лицевого счета, журнала регистрации платежных ведомостей, книги учета депонированной заработной платы.

### 2.3 Процедуры и результаты аудиторской проверки расчетов по заработной плате на предприятии

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

На первом этапе проверки для оценки степени достоверности учетной информации и расчета уровня риска необнаружения было проведено тестирование (Приложение 8) системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля ООО «Нагорский хлебокомбинат» 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:

$$AP = BXP \times PCK \times PH \quad (4)$$

Где, АР - аудиторский риск;  
 ВХР - внутривозрастной риск;  
 РСК - риск средств контроля;  
 РН - риск необнаружения.

Отсюда:

$$РН = АР \div ВХР \times РСК$$

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

$$РН = 0,05 \div 0,375 \times 0,50 = 0,27$$

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 (таблица 9).

Таблица 9

Определение единого уровня существенности по бухгалтерской отчетности ООО «Нагорский хлебокомбинат» за 2017 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	12809	5	640,45
Валовой объем реализации без НДС	173783	2	3475,66
Валюта баланса	116805	2	2336,1
Собственный капитал	12193	10	1219,3
Общие затраты	160159	2	3203,18

Алгоритм расчетов:

1. Расчет среднего арифметического показателей:

$$(640,45 + 3475,66 + 2336,1 + 1219,3 + 3203,18) / 5 = 2174,938 \text{ тыс. руб.}$$

2. Процентное отличие наименьшего значения от среднего:

$$(2174,938 - 640,45) / 2174,938 * 100\% = 70,55\%$$

3. Процентное отличие наибольшего значения от среднего:

$$(3475,66 - 2174,938) / 2174,938 * 100\% = 59,8\%.$$

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:

$$(2336,1 + 1219,3 + 3203,18) / 3 = 2252,86 \text{ тыс. руб.}$$

Допускается округление полученной величины общего уровня существенности при условии расхождения значений не более чем в 20%:

Полученную величину общего уровня существенности в размере 2252,86 тыс. руб. округлим до 2500 тыс. руб. и выполним проверку допустимости округления:

$$(2500 - 2252,86) / 2252,86 * 100\% = 10,97\%$$

Таким образом, процент расхождения не превышает максимальной величины, что позволяет использовать значение 2500 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 2017 год:

$$38849 \text{ тыс. руб.} * 0,05 = 1942 \text{ тыс. руб.}$$

$$38849 \text{ тыс. руб.} * 0,1 = 3885 \text{ тыс. руб.}$$

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 «Нагорский хлебокомбинат» по заработной плате осуществлялся в соответствии с общим планом (Приложение 9) и программой аудита (Приложение 10).

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. Выявленное нарушение по результатам проверки было зафиксировано рабочим документом аудитора (таблица 10).

Таблица 10

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

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

Далее осуществлялась проверка учета отработанного рабочего времени. В связи с тем, что в ООО «Нагорский хлебокомбинат» применяют повременную форму оплаты труда, для этих целей использовались табеля. В результате проверки были выявлены табеля с отсутствием порядковых номеров, расшифровок условных обозначений, информации о времени опозданий работников, наличие санкционированных исправлений, что было зафиксировано рабочим документом аудитора (таблица 11).

Таблица 11

РДА -2: Результаты проверки первичного учета, отработанного сотрудниками рабочего времени в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Проверяемый документ	Наличие нарушений
Табель учета рабочего времени от 31.05.2017 г	Отсутствие порядкового номера документа
Табель учета рабочего времени №77 от 30.06.2017 г.	Наличие несанкционированных исправлений
Табель учета рабочего времени № 211 от 31.10.2017 г	Отсутствие расшифровки используемых в документе условных обозначений
Табель учета рабочего времени № 246 от 30.11.2017 г	Отсутствие информации об опозданиях работников
Вывод: не полное соответствие первичного учета отработанного сотрудниками времени требованиям законодательства	

На следующем этапе была проведена выборочная проверка соответствия начисленных сумм, отражаемых по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», данным первичных документов. В процессе проверки было выявлено отсутствие лицевого счета.

При проверке тарифных ставок (окладов) в ООО «Нагорский хлебокомбинат» было выявлено отсутствие Штатного расписания, заработную плату начисляют исходя из тарифных ставок, утвержденных приказом руководителя. Это позволяет сделать вывод о недостаточном внутреннем контроле отношений с сотрудниками по заработной плате. Результаты проверки были оформлены в рабочем документе аудитора (таблица 12).

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

Проверяемый сотрудник: Захаров А.Ю.		
Должность: кладовщик		
Период проверки: март 2017 года		
Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Приказ о приеме на работу	№21 от 13.07.2014 г.	В наличии, №21 от 13. 07. 2014 г. Нарушения отсутствуют
Личная карточка	№174 от 15.07.2014 г	В наличии, №174 от 15.07.2014 г Выявленные нарушения: 1. Отсутствие данных об образовании 2. Отсутствие данных о фактическом месте проживания
Штатное расписание	Отсутствует	Отсутствует Выявленные нарушения: 1. Оклад установлен приказом о приеме на работу №21 от 13. 07. 2014 г. 2. Нарушения требований ст. 57 ТК РФ
Табель учета рабочего времени	№17 от 31.03.2017 г	В наличии, №17 от 31.03.2017 г Нарушения не обнаружены
Лицевой счет	Отсутствует	Отсутствует Выявленные нарушения: 1. Отсутствие документа может привести к ошибкам в учете отработанного времени, исчислении размера оплаты труда и удержаний
Расчетная ведомость	№29 от 31.03.2017 г	В наличии, №29 от 31.03.2017 г Нарушения не выявлены
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 необходимо провести выборочную проверку обоснованности и правильности начисления прочих выплат, обусловленных трудовой деятельностью сотрудников ООО «Нагорский хлебокомбинат». Проверка порядка начислений премиальных выплат сотрудникам предприятия выявила отсутствие Положения о премировании, основанием для начисления и выплаты премиальных вознаграждений на предприятии является приказ генерального директора, что является свидетельством низкого уровня внутреннего контроля и может быть

средством злоупотреблений. Результат данного этапа проверки был оформлен рабочим документом, представленным в таблице 13.

Таблица 13

РДА -3: Результаты проверки порядка начисления премий в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Проверяемый сотрудник: Данилин А.А.		
Должность: оператор фасовочного аппарата		
Период проверки: март 2017 года		
Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Положение о премировании	Отсутствует	Документ не оформлен, отдельные критерии премирования зафиксированы Положением об оплате труда. Выявленные нарушения: отсутствуют конкретные критерии премирования, что может привести к злоупотреблениям и снижает мотивационную функцию заработной платы
Приказ о премировании сотрудников	Приказ о премировании сотрудников №7 от 02.04.2017 г.	В наличии, №7 от 02.04.2017 г. Выявленные нарушения: Отсутствие данных о размере премии по конкретным сотрудникам
Вывод: очень низкий уровень контроля за порядком начисления премиальных выплат		

Ежегодные оплачиваемые отпуска сотрудникам ООО «Нагорский хлебокомбинат» предоставляются в соответствии с приказом генерального директора в период, согласованный с начальниками цехом и руководителями других структурных подразделений предприятия с учетом производственной необходимости. Утвержденного графика отпусков на предприятии нет.

Выборочная проверка достоверности начисления отпускных выплат не выявила нарушений, однако, сроки выплаты отпускных в ООО «Нагорский хлебокомбинат» не соблюдаются.

По результатам проверки аудитором был составлен рабочий документ, представленный в таблице 14.

РДА -4: Результаты проверки начисления и выплаты отпускных в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Проверяемый сотрудник: Караева А.Д.		
Должность: фасовщица		
Период проверки: март 2017 года		
Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
График отпусков	Документ не оформлен	Документ не оформлен Выявленные нарушения: Установление периода отпуска по разрешению непосредственного руководителя и генерального директора
Приказ о предоставлении отпуска	№27 от 22.02.2017 г.	В наличии, №27 от 22.02.2017 г. Выявленные нарушения: Отсутствие подписи сотрудника
Записка-расчет отпускных выплат	№27 от 24.02.2017 г	В наличии, №27 от 24.02.2017 г Нарушения не выявлены
Сумма отпускных выплат	15411 руб. 52 коп.	15411 руб. 52 коп. Нарушения не обнаружены
Срок отпускных выплат	05.03.2017 г, по расходному кассовому ордеру №187 от 05.03.2017 г.	По расходному кассовому ордеру №187 от 05.03.2017 г. Выявленные нарушения: Отпускные выплачиваются в день выплаты заработной платы без учета начала периода отпуска
Вывод: отсутствие графика отпусков, несоблюдение срок выплаты отпускных		

Выборочная проверка подлинности предоставленного сотрудником больничного листа, выданного медицинским учреждением и достоверности исчисления размера пособия по временной нетрудоспособности не выявила нарушений, что было зафиксировано аудитором в его рабочем документе (таблица 15).

Таблица 15

РДА -5: Результаты проверки достоверности исчисления размера пособия по временной нетрудоспособности в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Проверяемый сотрудник: Цаплин А.Ю.		
Должность: водитель		
Период проверки: март 2017 года		
1	2	3

1	2	3
Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Листок временной нетрудоспособности	В наличии, от 15.03.2017 г	В наличии, от 15.03.2017 г Документ полностью соответствует установленным требованиям
Сумма выплат по временной нетрудоспособности	2217 руб. 15 коп.	2217 руб. 15 коп. Размер пособия исчислен в соответствии с установленными методиками
Вывод: порядок расчета выплат по временной нетрудоспособности соответствует требованиям законодательств, суммы начисленных выплат достоверны		

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 16).

Таблица 16

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

Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Расчетная ведомость	№29 от 31.03.2017 г	В наличии, №29 от 31.03.2017 г Нарушения не выявлены
Журнал регистрации платежных ведомостей	Документ оформлен не	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 оформлен не	Документ отсутствует в документообороте Выявленные нарушения: Нарушение учета депонированных сумм
Вывод: низкий уровень контроля за выплатой начисленной заработной платы и учетом депонированных сумм		

Следующим этапом осуществлялась проверка соответствия информации синтетического и аналитического учета труда и его оплаты, результаты которой показали полное соответствие данных синтетического и аналитического учета (таблица 17).

Таблица 17

РДА -8: Результаты проверки соответствия остатков синтетических и аналитических регистров учета расчетов с персоналом по оплате труда и данных бухгалтерской отчетности ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Проверяемый документ	По данным организации	По данным аудитора
Остаток в журнале-ордере, руб.	1411041,00	1411041,00
Остаток по Главной книге, руб.	1411041,00	1411041,00
Сумма по строке 1520 пассива бухгалтерского баланса в части задолженности перед персоналом по оплате труда, тыс. руб.	1411,00	1411,00
Вывод: данные бухгалтерской отчетности соответствуют данным учетных регистров по счету 70		

Завершением проверки организации учета расчетных взаимоотношений с персоналом по начислению и выдаче заработной платы и других выплат, обусловленных трудовой деятельностью сотрудников ООО «Нагорский хлебокомбинат» стало оформление итогового отчета аудитора (Приложение 11) в форме информационного письма генеральному директору и главному бухгалтеру предприятия с указанием выявленных нарушений и рекомендаций по их исправлению.

По итогам проверки расчетов по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат», в соответствии с принципом существенности, используя результаты примененных аудиторских процедур, было дано аудиторское заключение с оговорками (Приложение 12).

Таким образом, результаты аудиторской проверки позволяют подтвердить достоверность данных бухгалтерского учета и показателей бухгалтерской отчетности в части расчетов по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат» за 2017 год с при условии исправления обнаруженных нарушений.

### 3. Основные направления совершенствования организации учета и аудита расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

#### 3.1 Разработка рекомендаций, направленных на совершенствование организации учета расчетов по заработной плате на предприятии

Одним из основных направлений по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, в первую очередь стоит рассмотреть проблему усовершенствования всей системы первичного учета выработки.

Аудиторская проверка учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» выявила случаи нарушения порядка составления и сроков предоставления первичной учетной документации, что является нарушением действующего бухгалтерского законодательства и может привести к искажению учетной информации, что также дает предпосылки для разных злоупотреблений, умышленных хищений или совершения математических ошибок.

Поэтому рекомендуется проведение с сотрудниками, ответственными за составление первичной учетной документации по учету труда и заработной платы, разъяснительной беседы о правилах оформления бухгалтерских документов. А для контролирования сроков предоставления первичных документов по учету труда и заработной платы обязательно разработать и утвердить график документооборота, пример которого применительно к условиям деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат» представлен в Приложении 13.

Для усиления ответственности бухгалтера и усиления контроля за организацией бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда необходимо разработать должностную инструкцию бухгалтера данного раздела учетной работы.

Для формирования положений должностной инструкции бухгалтера по заработной плате можно воспользоваться характеристиками соответствующей должности, зафиксированными в Квалификационном справочнике должностей

специалистов, утвержденном постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37, а также следует руководствоваться положениями Приказ Минтруда РФ «Об утверждении профстандарта «Бухгалтер» от 22.12.2014 № 1061н.

Один из важнейших пунктов должностной инструкции бухгалтера по учету заработной платы тот, что отражает квалификационные требования к специалисту соответствующего профиля. Должность бухгалтера по расчету зарплаты на предприятии требует достаточно высокого уровня профессионализма, который, прежде всего, должен подтверждаться полученным образованием либо достаточным опытом работы. Приказ Минтруда РФ № 1061н требует соответствия бухгалтера, в компетенции которого находится расчет зарплаты, 5-му уровню квалификации и трудовой функции А/02.5, в рамках которой специалист осуществляет денежное измерение объектов бухучета, а также текущую группировку фактов хозяйственной деятельности. Также у бухгалтера должен быть как минимум 3-летний опыт работы. Специалист по учету заработной платы должен знать законы РФ в сфере бухучета, ТК РФ, локальные нормативно-правовые акты, порядок бухучета по плану счетов, корреспонденции между счетами, правила охраны труда и т. д.

Исходя из практики работы бухгалтеров по расчету зарплаты, в их должностной инструкции необходимо отразить необходимость выполнения специалистом таких обязанностей, как: контроль над первичными документами, используемыми при расчете зарплаты; отражение сведений об операциях, связанных с зарплатой, на счетах бухучета; расчет отчислений в бюджет по налогам, социальным взносам; выдача справок 2-НДФЛ и иных документов, связанных с зарплатой, по запросу сотрудников; разработка форм документов для учета операций, связанных с зарплатой; формирование отчетности - бухгалтерской, налоговой, связанной с зарплатой; выполнение работы с соблюдением норм законодательства о защите персональных данных, а также положений локальных нормативно-правовых актов, устанавливающих необходимость соблюдения конфиденциальности информации.

В инструкции также рекомендуется отражать права бухгалтера по расчету заработной платы на: содействие в осуществлении трудовой функции со стороны руководителя компании-работодателя и других менеджеров; принятие личных решений в пределах имеющихся полномочий; внутрикорпоративный обмен информацией и переговоры с сотрудниками других подразделений фирмы в целях решения текущих рабочих вопросов; получение сведений к необходимым внутрикорпоративным ресурсам, включая те, что составляют коммерческую тайну, если это необходимо для решения текущих задач; вынесение на обсуждение в управляющие органы фирмы предложений по оптимизации своей работы и предприятия в целом.

Обязательно в должностной инструкции для бухгалтера по расчету заработной платы должна быть указана ответственность данного специалиста за некорректное исполнение своих обязанностей, утвержденных инструкцией; нанесение материального ущерба предприятию в тех пределах, которые установлены ТК РФ; правонарушения, совершенные в ходе работы, в пределах, зафиксированных в законодательстве РФ; нарушение правил работы с конфиденциальными данными, документами; нарушение правил трудового распорядка компании-работодателя, различных правил и норм безопасности.

Таким образом, должностная инструкция - удобный и во многом незаменимый инструмент взаимодействия работодателя с сотрудниками. В ней прописывается основная часть их полномочий, прав, обязанностей, фиксируются механизмы ответственности перед работодателем. Сотрудник, удостоверяя факт ознакомления с инструкцией своей подписью, официально соглашается со своими обязательствами, которые прописаны в соответствующих положениях документа. Одновременно он получает возможность пользоваться гарантированными работодателем правами.

Проект должностной инструкции бухгалтера по заработной плате применительно к условиям деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат» представлен в Приложении 14.

Также на предприятии особое значение следует уделять дальнейшему со-

вершенствованию документооборота по бухгалтерскому учету расчетов по оплате труда, особенно сокращению количества первичных документов.

Действующим российским законодательством юридическим лицам предоставлено право самостоятельного выбора первичных документов по учета труда и заработной платы. Так в ООО «Нагорский хлебокомбинат» для расчета начисленной заработной платы используют расчетную ведомость, а для документального оформления ее выплаты – платежную ведомость. С целью сокращения количества первичных документов на предприятии целесообразно оформлять процедуры начисления и выплаты заработной платы в расчетно-платежной ведомости установленного образца, которая составляется в одном экземпляре по каждому структурному подразделению.

Для снижения риска злоупотреблений в ООО «Нагорский хлебокомбинат» также необходимо фиксировать не выданные суммы заработной платы по причине неявки получателя в Книге учета расчетов с депонентами, форма которой применительно к условиям деятельности ООО «Нагорский хлебокомбинат» представлена в Приложении 15.

Повышение достоверности учетной информации, ее оперативности, а также снижение трудоемкости учетных работ достигается посредством использования современных средств автоматизации бухгалтерского учета и программных продуктов по учету. Поэтому для осуществления учета труда и заработной платы в ООО «Нагорский хлебокомбинат» рекомендуется использовать программный продукт типовой конфигурации для технологической платформы «ИТАН: Автоматизированный учет» «Зарплата и Управление персоналом».

Использование типовой конфигурации «Зарплата и Управление персоналом» позволяет автоматизировать следующие направления учетных работ в части расчетов с персоналом по оплате труда:

- осуществлять учет персонала, проводить анализ его состава, структуры и движения;
- начислять заработную плату сотрудникам в соответствии с их трудовыми затратами;

- исчислять все необходимые, регламентированные законодательством налоги и сборы с заработной платы каждого сотрудника и совокупного фонда оплаты труда;
- отражать суммы начисленной заработной платы, а также налогов и сборов в составе затрат на производство продукции;
- формировать оперативную и итоговую бухгалтерскую отчетность, статистическую отчетность по труду и заработной плате.

Применение современных программных продуктов в текущей деятельности сотрудников бухгалтерии ООО «Нагорский хлебокомбинат» будет способствовать росту эффективности учетных работ и оперативности и аналитичности информации и состоянию расчетов с персоналом по оплате труда на

А теперь переходим к оценке экономической эффективности реализации порекомендованных мероприятий.

### 3.2. Оценка экономической эффективности разработанных рекомендаций, направленных на совершенствование организации учета расчетов по заработной плате на предприятии

Чтобы рассчитать экономический эффект, нужно сопоставить затраты на проведение всех проведенных отдельных мероприятий и комплекса полученных результатов от их реализации.

Основной комплекс мероприятий по улучшению организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат» носит организационный характер (проведение инструктажа о правилах оформления первичной документации с сотрудниками, разработка графика документооборота, должностной инструкции и т.д.) не требует дополнительных материальных затрат, так как входят в должностные обязанности главного бухгалтера, и направлены на усиление контроля за осуществлением расчетных взаимоотношений с персоналом со стороны главного бухгалтера.

Это в свою очередь позволит избежать больших штрафных санкций со стороны контролирующих органов, размер которых в результате проверки контрольными органами в 2017 году составил 30 тыс.руб.

Затраты на осуществление контрольных функций главным бухгалтером предприятия и предполагаемые результаты от их качественной реализации обобщены в таблице 18.

Таблица 18

Экономическая эффективность организационных мероприятий по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Наименование показателя	Сумма, тыс. руб.
Затраты на осуществление мероприятия в размере месячного оклада главного бухгалтера	47,0
Результат – ликвидация штрафных санкций со стороны контролирующих органов	30,0
Экономия	17,0

Применение самого современного программного обеспечения для автоматизации учетных работ в ООО «Нагорский хлебокомбинат» позволит уменьшить их трудоемкость и увеличить производительность труда сотрудников бухгалтерии. В результате есть возможность уменьшить численность сотрудников бухгалтерии на одну штатную единицу.

Годовой фонд заработной платы одного бухгалтера с окладом 31 тыс. руб. в ООО «Нагорский хлебокомбинат» составляет 484 тыс. руб.:

$$31 * 1,30 * 12 = 483,6 \text{ тыс. руб.}$$

Затраты на обновление программного обеспечения составляют 112 тыс. руб., в том числе 81 тыс. руб. – стоимость программного обеспечения, 31 тыс. руб. – затраты на установку и обучение персонала.

Экономия от нового программного обеспечения в ООО «Нагорский хлебокомбинат» составит 372 тыс. руб.:

$$484 - 112 = 372 \text{ тыс. руб.}$$

В общем виде затраты на обновление программного обеспечения и ожи-

даемые результаты от внедрения мероприятия представлены в таблице 19.

Таблица 19

Экономическая эффективность обновления программного обеспечения по учету расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Наименование показателя	Сумма, тыс. руб.
Затраты на осуществление мероприятия в размере стоимости программного обеспечения, установки и обучения сотрудников	112,0
Результат – сокращение численности сотрудников бухгалтерии на 1 штатную единицу	484,0
Экономия	372,0

В обобщенном виде затраты на проведение мероприятий и результат от их реализации представлен в таблице 20.

Таблица 20

Затраты на проведение мероприятий по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат» и ожидаемые результаты от их реализации

Мероприятие	Затраты, тыс. руб.	Ожидаемые результаты, тыс. руб.
Разработать график документооборота, провести беседу о правилах оформления документации, разработать должностную инструкцию бухгалтера по учету расчетов с персоналом по оплате труда	47,0	17,0
Обновить программное обеспечение	112,0	372,0
ИТОГО	159,0	389,0

Единовременные затраты на проведение рекомендованных мероприятий составят 159 тыс. руб., а ожидаемый результат от их реализации – 389 тыс. руб.

Экономическую эффективность мероприятий рассчитаем по формуле:

$$ЭЭ = Э \div З \times 100 \quad (5)$$

Где, ЭЭ – экономическая эффективность проектных мероприятий, %;

Э – экономия денежных средств, полученная в результате реализации

проектных мероприятий, тыс. руб.;

З – затраты на осуществление проектных мероприятий, тыс. руб.

Отсюда, экономическая эффективность комплекса рекомендованных мероприятий, направленных на совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат» составляет 245%:

$$\text{ЭЭ} = 389 \div 159 \times 100 = 244,6\%$$

Период окупаемости затрат на осуществление проектных мероприятий рассчитаем по формуле:

$$\text{Ток} = З \div \text{Э} \quad (6)$$

Где, Ток – срок окупаемости, лет,

З – затраты на осуществление проектных мероприятий, тыс. руб.;

Э – экономия денежных средств, полученная в результате реализации проектных мероприятий, тыс. руб.

Отсюда, затраты на осуществление рекомендованного комплекса мероприятий окупятся в течении полугода:

$$\text{Ток} = 159 \div 389 = 0,41 \text{ года или } 5 \text{ месяцев}$$

Таким образом, реализация рекомендованных мероприятий позволит обеспечить заинтересованных пользователей полной и достоверной информацией о состоянии расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат». Проведенные расчеты подтверждают эффективность рекомендованных мероприятий и целесообразность их осуществления.

## Заключение

Данная работа посвящена изучению методологических особенностей бухгалтерского учета и аудита расчетных взаимоотношений с персоналом по выплатам, связанным с трудовой деятельностью применительно к условиям деятельности конкретного предприятия.

Теоретическое и практическое исследование учета и аудита расчетов по оплате труда осуществлялось с использованием различных методов: монографического, аналитического, элементов метода бухгалтерского учета.

В основу нормативной базы исследования легли Трудовой Кодекс РФ, Федеральные законы о бухгалтерском учете и аудиторской деятельности, положения по бухгалтерскому учету, правила (стандарты) аудиторской деятельности и другие нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок организации учета и проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда.

Информационной базой практического исследования организации учет расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» послужили бухгалтерская отчетность, данные оперативного и кадрового учета, внутренние документы предприятия.

В первой главе определена экономическая сущность заработной платы как экономической категории, объекта учета и аудита, изучены основополагающие вопросы нормативного регулирования организации учета и аудита расчетов по оплате труда, исследованы особенности учета и аудита заработной платы,

Изученный материал позволяет сделать следующие выводы.

Одним из основных производственных ресурсов на сегодняшний день считается труд, источником которого является человек. Человеческий капитал - двигатель общественного прогресса, поэтому с момента перехода нашей страны к рыночной экономике роль трудовых ресурсов существенно возросла.

Эффективное и рациональное использование трудовых ресурсов позволяет организациям увеличивать объемы производства и продажи продукции, по-

вышать рентабельность деятельности, иметь надлежащий уровень конкурентоспособности и в конечном итоге увеличивать прибыль

Действенность трудовых ресурсов на прямую зависит от квалификации работника, его профессиональной подготовки, наличия необходимых навыков и умений, а также возможности быстрой адаптации к меняющимся условиям деятельности.

За труд каждому работнику положено вознаграждение в виде заработной платы, выплат социального характера, стимулирующих и компенсационных доплат.

Заработная плата - это компенсация, выплату которой осуществляет работодатель за труд наемного работника. Она является так называемой ценой труда, осуществляет стимулирующую функцию и зависит от количества, качества и сложности произведенной работы. Данный вид оплаты труда, как правило, осуществляется в денежной форме.

Оплата труда в любой организации сложный, трудоемкий и очень важный процесс. Важнейшая цель организации оплаты труда на предприятии - создание четкой и прослеживаемой зависимости между качеством и объемом работ, выполняемых трудовым коллективом, и уровнем заработной платы. Иными словами, механизм оплаты труда должен носить стимулирующую функцию, чтобы каждый работник был заинтересован в высокопроизводительном труде. Организация таких условий оплаты труда лежит на руководстве предприятия и должна содержать в себе следующие функции:

- установление систем и форм оплаты труда работников предприятия;
- разработка определений и критериев размеров доплат за индивидуальные достижения специалистов и работников предприятия;
- разработка системы должностных окладов специалистов и служащих;
- создание системы премирования сотрудников, основанной на определенных показателях эффективности их труда.

Таким образом, организация оплаты труда является ключевой проблемой любого предприятия, уровень которой позволяет обеспечить производительный труд работников, а важнейшей задачей учетных работников является достоверность ее исчисления. Роль заработной платы в экономической деятельности организации огромна, так как именно от размера оплаты труда зависит инициативность и активность сотрудников.

Как в России, так и за рубежом, одним из главных направлений деятельности бухгалтерской службы предприятия считается учет расчетов по оплате труда. Экономическим субъектам необходимо учитывать и осуществлять контроль за расчетами по оплате труда, что влечет за собой целый ряд процедур: обработка информации, осуществление учетных процедур, осуществление контрольных процедур, осуществление составления и предоставления отчетности.

Данный участок работы многими аналитиками по праву признается самым трудоемким и ответственным в работе бухгалтера. Это связано с многообразием используемых на предприятии систем оплаты труда и различных форм, с большим количеством применяемых форм первичных документов, с особенностями методики некоторых расчётов, с ограниченными сроками оплаты заработной платы работникам, дефицитом средств механизации обработки этих сведений. Поэтому учет заработной платы занимает одно из самых важных и необходимых мест совокупной системе учета на предприятии.

Проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда является одним из самых сложных процессов при проверке предприятия. Трудности связаны с многочисленностью, систематическим осуществлением, разнообразием и спецификой операций по учету труда и заработной плате.

Таким образом, учёт и контроль оплаты труда должны обеспечивать оперативное наблюдение за количеством и качеством трудовой деятельности, за управлением средств, включаемых в фонд заработной платы и социальных выплат.

Во второй главе работы выполнено практическое исследование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебо-

комбинат», проведена аудиторская проверка данного раздела учета на анализируемом предприятии.

По результатам исследования были сделаны следующие выводы.

ООО «Нагорский хлебокомбинат» является самостоятельным, динамично развивающимся хозяйствующим субъектом с правами юридического лица, осуществляющим свою деятельность в соответствии с требованиями и ограничениями действующего российского законодательства в хлебопекарной отрасли.

На предприятии производится множество востребованных сортов хлеба, от простых традиционных видов до премиальной сдобной выпечки. Благодаря высокой производительности лучшего немецкого и итальянского оборудования, ООО «Нагорский хлебокомбинат» ежедневно выпускает более 5 тонн продукции более 25 наименований.

Конкурентные преимущества предприятия на региональном рынке сбыта обусловлены наличием современного производственного оборудования и технологии на собственных площадях, а также отлаженной, многоступенчатой системой контроля качества потребляемого сырья и произведенной продукции.

Производственный потенциал предприятия достаточен для дальнейшего развития и наращивания производства высококачественных и конкурентоспособных хлебобулочных и кондитерских изделий.

В рыночной экономике существенным фактором повышения эффективности деятельности любого коммерческого предприятия выступает эффективная мотивация персонала к производительному труду, инструментом которой является заработная плата.

Проведенное исследование современного состояния учета расчетов по заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» позволило сделать вывод о рациональной организации данного раздела учета, обеспечивающей всех заинтересованных пользователей оперативной и достоверной информацией о начисленных и выплаченных суммах заработной платы, размере исчисленных и уплаченных налогов в части оплаты труда, величине трудовых затрат.

Использование повременно-премиальной формы оплаты труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат» обуславливает применение для учета затрат трудового времени, начисления и выплаты заработной платы типовых форм первичной учетной документации, а именно табеля учета рабочего времени, расчетных и платежных ведомостей.

Обобщение учетной информации о начисленной и выплаченной заработной плате в ООО «Нагорский хлебокомбинат» осуществляется в строго с рабочим планом счетов на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитическая информация составляется по каждому работнику в разрезе отдельных начислений и удержаний. В качестве регистра аналитического учета заработной платы в ООО «Нагорский хлебокомбинат» используется расчетная ведомость.

Однако, проведенная аудиторская проверка организации учета расчетов с персоналом по заработной плате показала, что в первичном учете ООО «Нагорский хлебокомбинат» в части учета оплаты труда встречаются отдельные нарушения, выявленные в ходе проверки, в числе которых:

- отсутствие действенного контроля за сроками составления и предоставления в бухгалтерию первичных документов по учету труда;
- отсутствие обязательных реквизитов в учетной документации, в том числе визы ответственных за составление документа лиц;
- несанкционированное внесение исправлений в документы по учету труда и заработной платы;
- отсутствие журнала регистрации платежных ведомостей, лицевого счета, книги учета депонированной заработной платы.

В третьей главе работы с целью устранения выявленных недостатков и совершенствования организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат» было рекомендовано:

- с целью повышения ответственности сотрудников бухгалтерии за ведение участка учета по расчетам с персоналом по оплате труда разработать и утвердить должностную инструкцию бухгалтера по заработной плате;

- для обеспечения контроля за сроками оформления и предоставления первичной документации по учету труда и его оплаты составить и утвердить график документооборота;
- для сокращения большого количества документов по оформлению начисления и выдачи заработной платы сотрудникам предприятия ввести в документооборот расчетно-платежную ведомость;
- для предотвращения возможных злоупотреблений и случаев незаконного присвоения не выданных сумм заработной платы осуществлять их учет с использованием книги учета депонированной заработной платы;
- для снижения трудоемкости работ по учету труда и его оплаты, повышения оперативности и достоверности информации в части расчетов по оплате труда использовать программу «Зарплата и Управление персоналом» для технологической платформы «ИТАН: Автоматизированный учет».

Внедрение данных мероприятий позволят более правильно и эффективно организовать учет труда и его оплаты на предприятии. В результате их реализации экономия денежных средств на предприятии составит 389 тыс. руб., а затраты на проведение мероприятий окупятся в течении полугода.

Осуществление рекомендованных мероприятий позволяет обеспечить пользователей самой полной, качественной и достоверной информацией о состоянии расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Нагорский хлебокомбинат». А проведенные расчеты подтверждают эффективность рекомендованных мероприятий и целесообразность их осуществления.

Таким образом, основная цель бакалаврской работы достигнута и поставленные задачи решены.

## Список используемых источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ, часть третья от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ, часть четвертая от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ (в ред. от 29.07.2017 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (в ред. от 30.10.2017 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (в ред. от 29.07.2017 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
4. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 18.07.2017 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
5. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (в ред. от 01.05. 2017 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
6. Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (в ред. от 06.04.2015 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
7. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» (в ред. от 08.11.2010 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
8. Приказ Минфина России от 9 ноября 2016 г. №207н «О введении в

действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.

9. Приказ Минфина России от 24 октября 2016 г. № 192н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации» (в ред. от 30.11.2016 г) // Справочно-правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.

10. Аверина А.Ю. Бухгалтерский учет на промышленном предприятии. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 287 с.

11. Азаров И.М. Организация аудиторской проверки труда и его оплаты // Вопросы бухгалтерского учета. - 2016. - №11. - С. 9-14.

12. Аленина М.Ю. Формы и системы оплаты труда // Оплата труда. - 2017. - №1. - С. 7-13.

13. Алиев А.А. Аудит на промышленном предприятии. - М.: Финстатинформ, 2015. - 349 с.

14. Антошина О.А. Аудит оплаты труда // Аудиторские ведомости. - 2017. - № 7. - С. 9-14.

15. Агарков А.П. Основы аудита: Учебник.. - М.: Дашков и К, 2017. - 400 с.

16. Бондаренко В.М. Основные положения законодательства в области трудовых правоотношений // Экономика и право. - 2017. - №4. - С.5-11.

17. Бурмистрова В.С. Бухгалтерский учет на коммерческом предприятии. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 296 с.

18. Володин А.Т. Вопросы организации оплаты труда на современном коммерческом предприятии // Оплата труда. - 2017. - №5. - С. 7-11.

19. Гаврилов С.С. Основы аудита. - М.: Норма, 2015. - 398 с.

20. Горина В.Л. Аудит расчетов с персоналом // Бухгалтерский учет: вопросы теории и практики. - 2017. - № 7. - С. 9-14.

21. Данилина О.М. Сдельная форма оплаты труда // Оплата труда на коммерческом предприятии. - 2017. - №3. - С.9-13.

22. Дроздова П.Д. Оплата труда // Московский бухгалтер.- 2017. - № 7. - С. 9-14.
23. Ежова Т.М. Документальное оформление трудовых отношений на коммерческом предприятии // Актуальные вопросы управления персоналом. - 2017. - №4. - С.5-8.
24. Евменова Т.А. Синтетический и аналитический учет труда и его оплаты и связанных с ним расчетов // Актуальные вопросы экономических наук. - 2016. - № 43. - С. 21-27.
25. Жуков В.Д. Учет оплаты труда на промышленном предприятии // Учет и отчетность. - 2017. - №6. - С. 7-12.
26. Заваров С.О. Повременная форма оплаты труда: разновидности, достоинства и недостатки // Оплата труда. - 2016. - №11. - С. 9-11.
27. Ивакин М.Ю. Бухгалтерский учет. - СПб.: Гардарики, 2016. - 379 с.
28. Колосницина М.Г. Экономика труда. - М.: ИЧП «Магистр». 2015. - 274 с.
29. Ковальский А.Л. Оплата труда. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 81 с.
30. Кулагин Н.Н. Организация оплаты труда в соответствии с требованиями ТК РФ. - М.: БЕК, 2014. - 87 с.
31. Казаченко Г.П. Организация оплаты труда. - М.: Финстат, 2015. - 89 с.
32. Колодина Н.Ф., Кулийбаев Т.Ж., Аликаева А.В. Аудиторская проверка расчетов с персоналом по оплате труда // Евразийский Союз Ученых. - 2016. - № 11. - С. 12-16.
33. Куренная В.В. Основы аудита. - Ставрополь: СтГАУ, 2015. - 340 с.
34. Лопарева А.М. Аудит. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 208 с.
35. Ларина В.Б. Требования законодательства к организации труда и его оплаты. - М.: Экономика и право, 2017. - 121 с.
36. Максимов С.И. Отдельные вопросы организации оплаты труда на коммерческом предприятии // Московский бухгалтер. - 2016. - №17.- С. 11-15.
37. Максюттов А.А. Основы российского аудита. - М.: ЮНИТИ-ДАНА,

2015. - 543 с.

38. Озеров М.Б. Оплата труда. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 94 с.
39. Плаксин А.П. Расчеты с персоналом по оплате труда: вопросы организации и учета // Бухгалтерский учет. - 2016. - №12. - С. 9-14.
40. Рогуленко Т.М. Бухгалтерский учет: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 464 с.
41. Самойлов С.Н. Бухгалтерский учет и отчетность. - СПб.: Икар, 2014. - 345 с.
42. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет: Учебник. - М.: КноРус, 2013. - 456 с.
43. Симагин Ю.А. Бухгалтерский учет (для бакалавров). - М.: КноРус, 2013. - 456 с.
44. Сулейманова Е.В. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 192 с.
45. Трофимова Т.И. Бухгалтерский финансовый учет. - М.: КноРус, 2013. - 672 с.
46. Тихонов Г.Д. Основы аудита. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 452 с.
47. Уварова С.П. Бухгалтерский учет на коммерческом предприятии. - М.: Знак, 2016. - 311 с.
48. Шаркова А.В. Аудит: Практикум для бакалавров. - М. : Дашков и К, 2016. - 320 с.
49. Экономика труда / Под ред. Г.Р.Погосяна.- М.: Экономика, 2013. - 311 с.
50. Юдина М.Б. Бухгалтерский учет. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 311 с.

**Бухгалтерский баланс**  
на 31 декабря 2016 г.

Организация ООО «Нагорский хлебокомбинат» по ОКПО  
Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_ ИНН \_\_\_\_\_  
Вид экономической деятельности Производство хлебобулочных изделий по ОКВЭД \_\_\_\_\_  
Организационно-правовая форма / форма собственности \_\_\_\_\_ по ОКОПФ/ОКФС \_\_\_\_\_  
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) \_\_\_\_\_ по ОКЕИ \_\_\_\_\_

Коды	
0710001	
384(385)	

Местонахождение (адрес) \_\_\_\_\_

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	На 31 декабря		На 31 декабря
			20 16 г. <sup>3</sup>	20 15 г. <sup>4</sup>	20 14 г. <sup>5</sup>
	<b>АКТИВ</b>				
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Основные средства	1150	40150	19850	20570
	Итого по разделу I	1100	40150	19850	20570
	<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Запасы	1210	53000	64000	48000
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	384	718	448
	Дебиторская задолженность	1230	1725	2050	2005
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	13500	8457	5477
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	5132	2783	1589
	Прочие оборотные активы	1260	-	112	596
	Итого по разделу II	1200	76655	78120	58115
	<b>БАЛАНС</b>	1600	116805	97970	78685

Форма 0710001 с. 2

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	На 31 декабря		На 31 декабря
			20 16 г. <sup>3</sup>	20 15 г. <sup>4</sup>	20 14 г. <sup>5</sup>
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ<sup>6</sup></b>				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	250	250	250
	Резервный капитал	1360	13	13	
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	11930	-34	3430
	Итого по разделу III	1300	12193	229	3693
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1410	1869	1597	1245
	Итого по разделу IV	1400	1869	1597	1245
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1510	65000	55000	41500
	Кредиторская задолженность	1520	36726	40466	31743
	Доходы будущих периодов	1530	259	178	145
	Прочие обязательства	1550	1017	678	504
	Итого по разделу V	1500	102743	96144	73747
	<b>БАЛАНС</b>	1700	116805	97970	78685

Руководитель Мягасов Т.А.  
(подпись) (расшифровка подписи)

"18" мая 2017 г.

Константин Мягасов



**Отчет о финансовых результатах**  
за \_\_\_\_\_ год 20 15 г.

		Дата (число, месяц, год)		Коды	
		Форма по ОКУД		0710002	
Организация _____ ООО «Нагорский хлебокомбинат» _____ по ОКПО		ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЙ НОМЕР НАЛОГООПЛАТЕЛЬЩИКА _____			
ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЙ НОМЕР НАЛОГООПЛАТЕЛЬЩИКА _____		ИНН _____			
Вид экономической деятельности _____ Производство хлебобулочных изделий _____ по ОКВЭД		Организационно-правовая форма/форма собственности _____			
Организационно-правовая форма/форма собственности _____		по ОКПФ/ОКФС _____			
Единица измерения: тыс. руб. (млн руб.) _____		по ОКЕИ _____		384 (385)	

Пояснения	Наименование показателя	Код	За _____ год _____ г.		За _____ год _____ г.	
			20	15	20	14
	Выручка	2110		150499		126489
	Себестоимость продаж	2120		(153231)		(133185)
	Валовая прибыль (убыток)	2100		(2732)		(6696)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200		(2732)		(6696)
	Проценты к получению	2320		149		101
	Прочие доходы	2340		23983		34565
	Прочие расходы	2350		(21427)		(23456)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300		(27)		4514
	Текущий налог на прибыль	2410		(7)		(1084)
	Чистая прибыль (убыток)	2400		(34)		3430

**Отчет о финансовых результатах**

за \_\_\_\_\_ год 20 16 г.

		Дата (число, месяц, год)		Коды	
		Форма по ОКУД		0710002	
Организация _____ ООО «Нагорский хлебокомбинат» _____ по ОКПО		ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЙ НОМЕР НАЛОГООПЛАТЕЛЬЩИКА _____			
ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЙ НОМЕР НАЛОГООПЛАТЕЛЬЩИКА _____		ИНН _____			
Вид экономической деятельности _____ Производство хлебобулочных изделий _____ по ОКВЭД		Организационно-правовая форма/форма собственности _____			
Организационно-правовая форма/форма собственности _____		по ОКПФ/ОКФС _____			
Единица измерения: тыс. руб. (млн руб.) _____		по ОКЕИ _____		384 (385)	

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	За _____ год _____ г. <sup>3</sup>		За _____ год _____ г. <sup>4</sup>	
			20	16	20	15
	Выручка <sup>5</sup>	2110		173783		150499
	Себестоимость продаж	2120		(160159)		(153231)
	Валовая прибыль (убыток)	2100		13624		(2732)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200		13624		(2732)
	Проценты к получению	2320		300		149
	Проценты к уплате	2330		( )		( )
	Прочие доходы	2340		23204		23983
	Прочие расходы	2350		(21330)		(21427)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300		15698		(27)
	Текущий налог на прибыль	2410		(3768)		(7)

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

« 18 » \_\_\_\_\_ 20 17 г.

\_\_\_\_\_



## **Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования сотрудников организации.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в организации трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее - Сотрудники).

1.3. Настоящее Положение распространяется на Сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.4. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер организации. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования сотрудников несет руководитель организации.

1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников организации являются:

1.5.1. соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации Сотрудника);

1.5.2. отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;

1.5.3. стимулирование Сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;

1.5.4. равенство Сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

1.5.5. нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата Сотрудника не должна зависеть от результатов труда других Сотрудников или организации в целом. Заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

### **2. Система и форма оплаты труда**

2.1. В организации устанавливается тарифная система оплаты труда, форма оплаты труда – повременно-премиальная. Размер заработной платы Сотрудников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).

### **3. Порядок начисления и выплаты заработной платы**

3.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Сотрудника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

3.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 5-го и 20-го числа каждого месяца.

3.4. Оплата отпуска Сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

3.6. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, Сотрудникам начисляются компенсации в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

3.9. Размер заработной платы Сотрудника определяется исходя из тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных настоящим Положением и действующими нормативными актами.

#### **4. Премии и единовременные поощрительные начисления**

4.1. В организации установлены следующие виды премий:

№	Наименование	Отношение к установленному окладу (%)
4.1.1	Премия по итогам работы за квартал	150
4.1.2	Премия по итогам работы за год	Не более 200

4.2. В организации установлены следующие виды и размеры единовременных поощрительных выплат:

№	Наименование	Отношение к установленному окладу (%)
4.2.1	За победу в трудовом соревновании	70
4.2.2	За выполнение специальных заданий администрации	100
4.2.3	За предложения по рационализации производственного процесса	80
4.2.4	К юбилейным датам Сотрудников	60
4.2.5	В связи с уходом на пенсию	50
4.2.6	К государственным праздникам	50

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, требуется согласовывать с профсоюзным органом.

## Приложение 4

ООО "Нагорский хлебокомбинат"

(наименование организации)

Аппарат управления

(структурное подразделение)

### ТАБЕЛЬ учета

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																	Отработано за	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	месяц	оклад + премия	
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни		
																	часы				
1	2	3	4																	5	6
1	Тарасова Галина Леонидовна генеральный директор		8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	X	19	42000	
			8	8	8	8	В	В	В	В	8	8	8	8	В			X	152		
2	Жукова Елена Александровна главный бухгалтер		8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	X	19	30000	
			8	8	8	8	В	В	В	В	8	8	8	8	В			X	152		
3	Апыхтина Валентина Петровна бухгалтер-кассир		8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	X	19	7000	
			8	8	8	8	В	В	В	В	8	8	8	8	В			X	152		
4	Кузнецова Нина Ивановна инспектор о.к.		8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	X	19	7000	
			8	8	8	8	В	В	В	В	8	8	8	8	В			X	152		
5	Асеева Елена Сергеевна юрист		8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	X	19	7000	
			8	8	8	8	В	В	В	В	8	8	8	8	В			X	152		
6	Нащёкина Марина Николаевна экономист												8	8	8	В	В	X	11	6000	
			8	8	8	8	В	В	В	В	8	8	8	8	В			X	88		

Ответственное лицо \_\_\_\_\_ инспектор о.к. \_\_\_\_\_ Кузнецова Н.И.  
 (должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

# Окончание приложения 4

Форма по ОКУД	Код
по ОКПО	0301008
	00868170

Номер документа	Дата составления
<b>6</b>	<b>28.02.2017</b>

Отчетный период	
с	по
01.02.2017	28.02.2017

## рабочего времени

Данные для начисления заработной платы по видам и направлениям затрат						Неявки по причинам			
код вида оплаты						код	дни (часы)	код	дни (часы)
корреспондирующий счет									
сумма	корреспондирующий счет	дни (часы)	код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)				
7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
52000	26								
41000	26								
37000	26								
17000	26								
27000	26								
33474	26								

**Руководитель**

**структурного подразделения**

Ген.директор  
(должность)

(личная подпись)

Тарасова Г.Л.  
(расшифровка подписи)

" 28 " февраля 20 17 г.

**Работник**

**кадровой службы**

инспектор о.к.

Кузнецова НИ

" 28 " февраля 20 17 г.

## Приложение 5

ООО «Нагорский хлебокомбинат» наименование организации Служба охраны	Форма по ОКУД по ОКПО	Код 0301212
наименование структурного подразделения		

РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ				Отчетный период	
				с	по
				01.12.2017	31.12.2017
Табельный номер	Фамилия, инициалы	Профессия (должность)	Оклад, тарифная ставка (часовая, дневная), руб.	Отработано дней (часов)	
				рабочих	выходных и праздничных
2	3	4	5	6	7
71				05.12.2017	
2415	Самохин И.В.	Старший смены	20-12	184	
1221	Вихров И.Д.	Охранник	20-12	152	
2155	Савельев И.Д.	Охранник	20-12	124	
1219	Немов М.Д.	Охранник	21-70	184	
1553	Панкратов М.И.	Охранник-стажер	18-40	184	
2978	Васильева И.Д.	Охранник	20-12	122	

2-я страница формы № Т-51

Начислено, руб.				Удержано и зачтено, руб.			Сумма, руб.			
за текущий месяц (по видам оплат)				Всего	налог на доходы	аванс	всего	долга за организацией	задолженности за работником	к выплате
основная заработная плата	доплата за бригадирство	стоимость распределенных социальных и материальных благ	Всего							
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
23698,4	369,8			25078,2	2398,9		2398,9			22679,3
23055,2				23055,2	2189,2		2189,2			20866,0
22120,4				22120,4	2063,8		2063,8			20056,6
23992,8				23992,8	2467,1		2467,1			21525,7
23385,6				23385,6	2388,1		2388,1			20997,5
22251,2				22251,2	2240,7		2240,7			20010,5
				139883,4	13747,8		13747,8			126135,6

Ведомость составил бухгалтер

Астахова И.И.

ООО «Нагорский хлебокомбинат» (наименование организации)	Форма по ОКУД по ОКПО	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">Код</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">0301051</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">00868170</td></tr> </table>	Код	0301051	00868170
Код					
0301051					
00868170					

Номер документа	Дата составления
<b>12</b>	<b>01.03.2017</b>

**ЗАПИСКА-РАСЧЕТ**  
**о предоставлении отпуска работнику**

Сухов Сергей Анатольевич (фамилия, имя, отчество) ремонтная мастерская (структурное подразделение) механик (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">Табельный номер</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">31</td></tr> </table>	Табельный номер	31
Табельный номер			
31			

**А. Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск**

за период работы с " 11 " февраля 20 16 г. по " 11 " февраля 20 17 г.

на 28 календарных дней

с " 01 " марта 20 17 г. по " 28 " марта 20 17 г.

**Б. и (или) ежегодный дополнительный (другой) отпуск на**   календарных дней

Ежегодный дополнительный (другой) отпуск		Количество календарных дней	Дата		Основание предоставления ежегодного дополнительного (другого) отпуска
вид	код		начала отпуска	окончания отпуска	
1	2	3	4	5	6

**В. Всего отпуск на** 28 календарных дней

с " 01 " марта 20 17 г. по " 28 " марта 20 17 г.

Работник кадровой службы \_\_\_\_\_ инспектор ок \_\_\_\_\_ Кузнецова НИ \_\_\_\_\_

## Расчет оплаты отпуска

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.	Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
год	месяц		календарных дней расчетного периода	часов расчетного периода	
1	2	3	4	5	6
2016	март	7000	8600 / 12 / 29,4		244
2016	апрель	7000			
2016	май	7000			
2016	июнь	7000			
2016	июль	7000			
2016	август	7000			
2016	сентябрь	7000			
2016	октябрь	7000			
2016	ноябрь	7000			
2016	декабрь	7000			
2017	январь	8000			
2017	февраль	8000			
Итого		86000			

Начислено								
за _____ март _____ месяц (текущий)				за _____ (будущий) _____ месяц			всего, руб.	
количество календарных дней отпуска	сумма за отпуск, руб.		другие начисления	количество календарных дней отпуска	сумма за отпуск, руб.			другие начисления
	из фонда оплаты труда				из фонда оплаты труда			
7	8	9	10	11	12	13	14	15
28	6832		1091					7923

Удержано, руб.							Причитается к выплате сумма, руб.
НДФЛ						всего	
16	17	18	19	20	21	22	23
847						848	7075

К выплате сумма Семь тысяч семьдесят пять рублей \_\_\_\_\_ руб. 00 коп.

по платежной ведомости (расходному ордеру) № 11 от "03" марта 20 17 г.

Бухгалтер \_\_\_\_\_ Апыхтина ВП \_\_\_\_\_  
(личная подпись) (расшифровка подписи)

ООО «Нагорский хлебокомбинат»  
наименование организации  
служба охраны  
наименование структурного подразделения

Форма по ОКУД  
 по ОКПО

Код
0301313
Корреспондирующий счет
70

В кассу для оплаты в срок  
 с «20» сентября 2017 года по «22» сентября 2017 года  
 Сумма Сто двадцать шесть тысяч сто тридцать пять руб. 60 коп. (126135 руб. 60 коп.)

**Руководитель организации .**  
должность                      подпись                      расшифровка подписи

**Главный бухгалтер**  
подпись                      расшифровка подписи  
 «19» сентября 2017 года

**ПЛАТЕЖНАЯ  
 ВЕДОМОСТЬ**

Номер документа	Дата составления
27	15.10.2017

Расчетный период	
с	по
01.09.2017	31.09.2017

2-я страница формы Т-53

Номер по порядку	Табельный номер	Фамилия, инициалы	Сумма, руб.	Подпись в получении	Примечание
1	2	3	4	5	6
1	2415	Самохин И.В.	22679,3		
2	1321	Вихров И.Д.	20866,0		
3	2155	Савельев И.Д.	20056,6		
4	1319	Немов М.Д.	21525,7		
5	1553	Панкратов М.И.	20997,5		
6	2978	Васильев И.Д.	20010,5		
		<b>ИТОГО</b>	<b>126135,6</b>		

Количество листов 1

По настоящей платежной ведомости

выплачено Сто двадцать шесть тысяч сто тридцать пять руб. 60 коп. (126135 руб. 60 коп.)

и депонировано \_\_\_\_\_  
сумма прописью  
 \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп. ( \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.)

**Выплату произвел**  
должность                      подпись                      расшифровка подписи

Расходный кассовый ордер № 215 от «20» сентября 2017 года

**Проверил бухгалтер**                      Воробьева А.С.  
подпись                      расшифровка подписи  
 «25» сентября 2017 года

**Тест проверки состояния системы бухгалтерского учета и  
внутреннего контроля в ООО «Нагорский хлебокомбинат»**

Проверяемая организация	ООО «Нагорский хлебокомбинат»
Период аудита	с 1.01.17 по 31.12.17
Количество человеко-часов	144
Руководитель аудиторской группы	Соловьев М.Б.
Состав аудиторской группы	Соловьев М.Б., Сидоров Л.И.

	Да	Нет	Примечания
Система бухгалтерского учета			
1. Разработана и утверждена схема организационной структуры экономического субъекта по отделам с указанием управленческих связей, подчиненности отделов (исполнителей)	x		
2. Разработана и утверждена схема организационной структуры подразделения, ответственного за ведение бухгалтерского учета с указанием управленческих связей, подчиненности исполнителей	x		
3. Имеется разработанный и утвержденный график документооборота в виде перечня работ по созданию, проверке и обработке документов, выполняемых подразделениями и отдельными исполнителями, с указанием их взаимосвязи и сроков выполнения работ		x	Не назначены составители документов и сроки их предоставления
4. Распределение обязанностей и полномочий между сотрудниками, обеспечивающими осуществление реальной коммерческой и финансово-хозяйственной деятельности, и сотрудниками, обеспечивающими отражение этих операций в бухгалтерском учете	x		

Продолжение приложения 8

5. Разделение функций (обязанностей) между работниками, выполняющими операции на определенном участке с возможностью контроля за ведением учета на участке в целом	x		
6. Имеются должностные инструкции для работников бухгалтерских и учетных служб с распределением обязанностей, определением ответственности и установлением пределов полномочий в соответствии с занимаемой должностью	x		
7. Установлен круг должностных лиц, имеющих право подписи первичных документов		x	Только в отношении денежных документов
8. Проводятся мероприятия по обучению, повышению квалификации кадров		x	Только в отношении главного бухгалтера
ИТОГО	5	3	
Система внутреннего контроля			
1. Назначены приказом материально ответственные лица. Заключены с ними договоры о полной материальной ответственности		x	Приказ отсутствует, договора заключены
2. Организованы хранение и сохранность ТМЦ, денежных средств	x		
3. В целях контроля за сохранностью документации все документы сброшюрованы и последовательно пронумерованы для облегчения их поиска при необходимости		x	На первичной документации отсутствуют порядковые номера
4. Учетные регистры хранятся в сейфах или в отдельных, специально оборудованных помещениях		x	Документы хранятся в шкафу
5. Утверждены и действуют внутренние контролирующие органы		x	Контроль осуществляет главный бухгалтер

## Окончание приложения 8

6. Внутренними контролирующими органами проводятся ревизионные и инвентаризационные плановые и внезапные проверки на предмет выяснения соответствия данных бухгалтерского учета фактическому наличию	x		Проводятся только плановые инвентаризации
7. В соответствии с установленными учетной политикой сроками проводится инвентаризация склада на предмет фактического наличия ТМЦ, особенно дорогостоящих и дефицитных; основных средств, МБП; готовой продукции, товаров; незавершенного производства; нематериальных активов; имущества, принятого (переданного) на ответственное хранение; инвентаризация бланков строгой отчетности, ценных бумаг; финансовых вложений; кредитов, заемных средств	x		Проводятся только плановые инвентаризации
8. Получение и отпуск ТМЦ со склада производится только на основании доверенностей	x		
ИТОГО	4	4	

Руководитель аудиторской группы

Соловьев М.Б.

Руководитель аудиторской фирмы

Макаров М.Ю.

## ОБЩИЙ ПЛАН АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Проверяемая организация ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Период аудита 01.01.2017-31.12.2017

Руководитель аудиторской группы Соловьев М.Б.

Состав аудиторской группы Соловьев М.Б., Сидоров Л.И.

Планируемый аудиторский риск 5%

Планируемый уровень существенности 2500 тыс. руб.

Планируемые виды работ	Период проведения	Исполнители
1. Проверка соблюдения положений законодательства о труде.	06.01.18-07.01.18	Сидоров Л.И.
2. Аудит системы начислений заработной платы	08.01.18-18.01.18	Соловьев М.Б.
3. Аудит обоснованности налоговых льгот и удержаний из заработной платы	13.01.18-18.01.18	Соловьев М.Б. Сидоров Л.И.
4. Проверка ведения аналитического учета по работающим и сводных расчетов по оплате труда.	13.01.18-18.01.18	Соловьев М.Б.
5. Оформление результатов проверки	20.01.18-21.18.18	Сидоров Л.И. Соловьев М.Б.

Руководитель аудиторской организации \_\_\_\_\_/Макаров М.Ю./

Руководитель аудиторской группы \_\_\_\_\_/Соловьев М.Б./

## ПРОГРАММА АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Проверяемая организация ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Период аудита 01.01.2017-31.12.2017

Руководитель аудиторской группы Соловьев М.Б.

Состав аудиторской группы Соловьев М.Б., Сидоров Л.И.

Планируемый аудиторский риск 5%

Планируемый уровень существенности 2500 тыс. руб.

Перечень аудиторских процедур	Период проведения	Исполнители	Проверяемые документы
<b>1. Проверка соблюдения положений законодательства о труде</b>			
1.1. Проверка правильности оформления работников (прием и увольнение)	06.01.18	Сидоров Л.И.	Приказы, контракты, трудовые договора, личные карточки
1.2. Проверка правильности применения тарифных ставок при повременной оплате и норм и расценок при сдельной оплате	06.01.18	Сидоров Л.И.	Тарификационный список, штатное расписание, наряды, алгоритмы расчетов, т.к. расчеты ведутся с помощью ПК, Правила внутреннего трудового распорядка»
1.3. Проверка учета рабочего времени, соблюдение установленного режима работы	07.01.18	Петрова Н.И.	Табеля учета расчетов рабочего времени (ф. №Т-12), личные карточки (ф. №Т-2)

2. Аудит системы начислений заработной платы			
2.1. Проверка обоснованности начислений заработной платы	08.01.18	Соловьев М.Б.	Положение по оплате труда, трудовые договоры, личные карточки, расчетно – платежные ведомости, табели учета рабочего времени, штатное расписание
2.2. Проверка обоснованности и правильности начисления дополнительных выплат	18.01.18	Соловьев М.Б.	Приказы по личному составу, лицевые счета, листки временной нетрудоспособности
2.3 Проверка правильности расчета среднего заработка для различных целей	18.01.18	Соловьев М.Б.	Базу для расчета среднего заработка, т.к. расчет ведется при помощи ПК, расчетно–платежные ведомости, табели учета рабочего времени
3. Аудит обоснованности применения льгот и удержаний из заработной платы			
3.1. Проверка правомерности применения вычетов и льгот для исчисления налога на доходы физических лиц	18.01.18	Соловьев М.Б.	Документы, предоставленные сотрудником на использование налоговых социальных вычетов, форма 2-НДФЛ, налоговая карточка 1-НДФЛ

3.2. Проверка правильности удержаний по исполнительным листам	18.01.18	Сидоров Л.И.	Наличие исполнительных листов, регистратор исполнительных листов, правильность расчета исполнительных листов в вкладном деле к исполнительному листу, облагаемую базу для удержания по исполнительным листам, лицевые счета
3.3. Проверка правильности определения совокупного дохода для целей налогообложения физических лиц	18.01.18	Соловьев М.Б.	Форма 2-НДФЛ, налоговая карточка 1-НДФЛ, облагаемую базу (какие виды начислений входят в облагаемую базу НДФЛ)
3.4. Проверка правильности удержания подотчетных сумм	18.01.18	Петрова Н.И.	Авансовые отчеты и первичные документы к ним, кассовые документы (ПКО и РКО)
3.5. Проверка депонированных сумм по заработной плате	18.01.18	Сидоров Л.И.	Книга аналитического учета депонированной заработной платы, касса
<b>4. Проверка ведения аналитического учета по работающим и сводных расчетов по оплате труда</b>			
4.1. Проверка ведения аналитического учета расчетов по физическим лицам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе по всем видам оплат	18.01.18	Сидоров Л.И.	Лицевые счета, расчетно-платежные документы, налоговая карточка с совокупным годовым доходом на каждого сотрудника

4.2. Проверка правильности отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета	18.01.18 – 18.01.18	Соловьев М.Б	Главная книга, журналы-ордера, карточка счета, оборотно – сальдовые ведомости, своды проводок и своды начислений и удержаний по заработной плате
5. Оформление результатов проверки			
5.1. Оформление результатов проверки	20.01. – 21.01.18	Соловьев М.Б Сидоров Л.И.	

Руководитель аудиторской организации \_\_\_\_\_/Макаров М.Ю./

Руководитель аудиторской группы \_\_\_\_\_/Соловьев М.Б./

**Письменный отчет руководству**

Проверяемая организация ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Период аудита 01.01.2017-31.12.2017

Руководитель аудиторской группы Соловьев М.Б.

Состав аудиторской группы Соловьев М.Б., Сидоров Л.И.

Планируемый аудиторский риск 5%

Планируемый уровень существенности 2500 тыс. руб.

В процессе аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда за период с 01.01.2017 г по 31.12.2017 г. в ООО «Нагорский хлебокомбинат» были выявлены следующие недостатки:

- нарушение сроков оформления и предоставления в бухгалтерию первичной учетной документации;
- наличие неоговоренных исправлений при оформлении первичных документов по учету труда и его оплаты;
- отсутствие подписей ответственных лиц на первичных документах;
- отсутствие ряда первичных документов, а именно журнала регистрации платежных ведомостей, лицевого счета, книги учета депонированной заработной платы;
- использование устаревшего программного обеспечения.

Для совершенствования организации расчетов с персоналом по оплате труда руководству ООО «Нагорский хлебокомбинат» рекомендуется следующее.

1. главному бухгалтеру провести среди учетных работников разъяснительную работу о порядке оформления первичной учетной документации;
2. главному бухгалтеру разработать график документооборота расчетам с персоналом по оплате труда;
3. для сокращения документации целесообразно для начисления и выплаты заработной платы использовать ведомость по форме N Т-49;
4. учет расчетов с депонентами организовать в книге учета депонированной заработной платы
5. для повышения производительности труда бухгалтера по учету расчетов с персоналом по оплате труда использовать для автоматизации данных учетных работ современное программное обеспечение

Руководитель аудиторской организации \_\_\_\_\_/Самохин А.Ю./

Руководитель аудиторской группы \_\_\_\_\_/Соловьев М.Б./

Исходящий N 8  
От 24.01.2018

Аудиторское заключение составлено аудиторской организацией при следующих обстоятельствах:

аудит проводился в отношении годовой бухгалтерской отчетности для субъектов малого предпринимательства, состав которой установлен Федеральным законом "О бухгалтерском учете" в части расчетов с персоналом по оплате труда;

условия аудиторского задания в части ответственности руководства аудируемого лица за бухгалтерскую отчетность соответствуют требованиям правил отчетности;

в ходе аудита установлено, что стоимость основных средств искажена, и искажение признано существенным для бухгалтерской отчетности, но не всеобъемлющим.

#### **Аудиторское заключение**

Сведения об аудируемом лице:

Общество с ограниченной ответственностью «Нагорский хлебокомбинат».

Юридический адрес: Кировская обл., Нагорский р-н, пгт. Нагорск, ул. Леушина, 35.

Сведения об аудиторе

Общество с ограниченной ответственностью «Консультант»: Кировская обл., Нагорский р-н, пгт. Нагорск, ул. Заречная, 16.

Является членом Аудиторской палаты России (ОРНЗ 10301002183).

Мы провели аудит прилагаемой бухгалтерской отчетности организации ООО «Нагорский хлебокомбинат», состоящей из бухгалтерского баланса по состоянию на 31 декабря 2017 г., отчета о финансовых результатах за 2017 год в части учета расчетов с персоналом по оплате труда.

#### **Ответственность аудируемого лица за бухгалтерскую отчетность**

Руководство аудируемого лица несет ответственность за составление и достоверность указанной бухгалтерской отчетности в соответствии с установленными правилами составления бухгалтерской отчетности и за систему внутреннего контроля, необходимую для составления бухгалтерской отчетности, не содержащей существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок.

#### **Ответственность аудитора**

Наша ответственность заключается в выражении мнения о достоверности бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда на основе проведенного нами аудита. Мы проводили аудит в соответствии с федеральными стандартами аудиторской деятельности. Данные стандарты требуют соблюдения применимых этических норм, а также планирования и проведения аудита таким образом, чтобы получить достаточную уверенность в том, что бухгалтерская отчетность не содержит существенных искажений.

Аудит включал проведение аудиторских процедур, направленных на получение аудиторских доказательств, подтверждающих числовые показатели в бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда и раскрытие в ней информации. Выбор аудиторских процедур является предметом нашего суждения, которое основывается на оценке риска существенных искажений, допущенных вследствие недобросовестных действий или ошибок. В процессе оценки данного риска нами рассмотрена система внутреннего контроля, обеспечивающая составление и достоверность бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда с целью выбора соответствующих аудиторских процедур, но не с целью выражения мнения об эффективности системы внутреннего контроля.

Аудит также включал оценку надлежащего характера применяемой учетной политики и обоснованности оценочных показателей, полученных руководством аудируемого лица, а также оценку представления бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда.

Мы полагаем, что полученные в ходе аудита доказательства представляют достаточные основания для выражения мнения с оговоркой о достоверности бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда.

**Основание для выражения мнения с оговоркой**

Обстоятельствами, обусловившими выражение мнения с оговоркой явились следующие факты:

1. отсутствие Штатного расписания;
2. отсутствие коллективного договора;
3. нарушение сроков оформления и предоставления в бухгалтерию первичной учетной документации;
4. наличие неоговоренных исправлений при оформлении первичных документов по учету труда и его оплаты;
5. отсутствие подписей ответственных лиц на первичных документах;
6. отсутствие ряда первичных документов, а именно журнала регистрации платежных ведомостей, лицевого счета, книги учета депонированной заработной платы.

**Мнение с оговоркой**

По нашему мнению, за исключением влияния на бухгалтерскую отчетность в части расчетов с персоналом по оплате труда обстоятельств, изложенных в части, содержащей основание для выражения мнения с оговоркой, бухгалтерская отчетность в части расчетов с персоналом по оплате труда отражает достоверно во всех существенных отношениях финансовое положение организации ООО «Нагорский хлебокомбинат» по состоянию на 31 декабря 2017 г., результаты ее финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с установленными **правилами** составления бухгалтерской отчетности.

Руководитель аудиторской организации \_\_\_\_\_/Макаров М.Ю./

Руководитель аудиторской группы \_\_\_\_\_/Соловьев М.Б./

График документооборота по учету труда и его оплаты в ООО «Нагорский хлебокомбинат»

Наименование документа	Ответственный за оформление	Срок сдачи в бухгалтерию	Ответственный за обработку	Срок обработки	Ответственный за контроль	Периодичность контроля
Приказ (распоряжение) о приеме на работу, форма N Т-1	Инспектор по кадрам	День приема на работу	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу, форма N Т-5	Инспектор по кадрам	День перевода	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска, форма N Т-6	Инспектор по кадрам	За 10 рабочих дней до начала отпуска в соответствии с графиком отпусков или приказом руководителя	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, форма N Т-8	Инспектор по кадрам	День подачи заявления об уходе	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Табель учета использования рабочего времени, форма N Т-13	Табельщик	Последний рабочий день каждого месяца	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Ежеквартально
Расчетно-платежная ведомость, форма N Т-49	Бухгалтер расчетного стола	5 рабочих дней	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Ежеквартально
Книга учета выданных раздатчикам денег на выдачу заработной платы	Кассир	День выдачи денег	Кассир	3 рабочих дня	Бухгалтер расчетного стола	Ежеквартально
Книга учета депонированной заработной платы	Бухгалтер расчетного стола	День окончания выплаты заработной платы	Бухгалтер расчетного стола	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие

## Проект

должностной инструкции для бухгалтера по учету заработной платы ООО  
«Нагорский хлебокомбинат»**ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ**  
бухгалтера по учету заработной платы**1. Общие положения**

1.1. Настоящая должностная инструкция определяет функциональные обязанности, права и ответственность бухгалтера по учету заработной платы.

1.2. Бухгалтер по учету заработной платы назначается на должность и освобождается от должности в установленном действующим трудовым законодательством порядке приказом генерального директора Организации.

1.3. Бухгалтер по учету заработной платы подчиняется непосредственно главному бухгалтеру.

1.4. На должность бухгалтера по учету заработной платы назначается лицо, имеющее среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальную подготовку по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет.

1.5. Бухгалтер по учету заработной платы должен знать:

- законодательные акты, постановления, распоряжения, приказы, руководящие, методические и нормативные материалы по бухгалтерскому и налоговому учету заработной платы;

- формы и методы бухгалтерского учета Организации;

- план и корреспонденцию счетов;

- организацию документооборота по участкам бухгалтерского учета;

- порядок документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с учетом заработной платы;

- методы экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности;

- правила эксплуатации вычислительной техники;

- правила и нормы охраны труда.

**2. Функциональные обязанности**

2.1. Бухгалтер по учету заработной платы:

- выполняет работу по ведению бухгалтерского учета при расчете с персоналом по оплате труда;

- участвует в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов;

- осуществляет прием и контроль первичной документации на данном участке бухгалтерского учета и подготавливает ее к счетной обработке;

- отражает на счетах бухгалтерского учета операции по учету заработной платы;

- производит начисление налогов, возникающих на данном участке;

- обеспечивает руководителей, кредиторов, инвесторов, аудиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета;

- разрабатывает рабочий план счетов, формы первичных документов, применяемые для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности, участвует в определении содержания основных приемов и методов ведения учета и технологии обработки бухгалтерской информации по соответствующему участку учета;

- подготавливает данные по соответствующему участку бухгалтерского учета для составления отчетности, следит за сохранностью бухгалтерских документов, оформляет их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив;

- выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных бухгалтерской информации, вносит изменения в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных.

### **3. Права**

Бухгалтер по учету заработной платы имеет право:

3.1. Участвовать в обсуждении проектов решений руководства организации.

3.2. По согласованию с непосредственным руководителем привлекать к решению поставленных перед ним задач других работников.

3.3. Запрашивать и получать от работников других структурных подразделений необходимую информацию, документы.

3.4. Участвовать в обсуждении вопросов, касающихся исполняемых должностных обязанностей.

3.5. Требовать от руководства организации оказания содействия в исполнении должностных обязанностей.

### **4. Ответственность**

Бухгалтер по учету заработной платы несет ответственность:

4.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.2. За правонарушения, совершенные в период осуществления своей деятельности, - в соответствии с действующим гражданским, административным и уголовным законодательством.

4.3. За причинение материального ущерба - в соответствии с действующим законодательством.

4.4. За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, установленных в Организации.

### **5. Заключительные положения**

5.1. Должностная инструкция составлена в 2 (двух) экземплярах, по одному для бухгалтера по учету заработной платы и ООО «Нагорский хлебокомбинат».

5.2. Ознакомление работника с настоящей должностной инструкцией осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора).

5.3. Факт ознакомления работника с настоящей должностной инструкцией подтверждается росписью работника в экземпляре должностной инструкции, хранящемся у работодателя.

