

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

Тема работы
<b>Учет заработной платы на примере ООО «Энергия-Сервис»</b>

УДК 657.471.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4А1	Каяшкина Вилена Робертовна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Кац Вадим Маркович	к. ф.-м. н.		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н., доцент		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Селевич Ольга Семеновна	к.э.н.		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	д. э. н., профессор		

## Планируемые результаты обучения по ооп

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности

Код	Результат обучения
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
 Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:  
 Руководитель ООП

### ЗАДАНИЕ

#### на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

<b>бакалаврской работы</b>
----------------------------

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
Д-3Б4А1	Каяшкина Вилена Робертовна

Тема работы:

Учет заработной платы на примере ООО «Энергия-Сервис»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	2271/с от 25.03.2019

Срок сдачи студентом выполненной работы:	31 мая 2019 г.
--	----------------

#### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<b>Исходные данные к работе</b>	Объект исследования – Общество с ограниченной ответственностью «Энергия-Сервис» Вид деятельность – Производство электромонтажных работ Нормативная документация, учебная и научная литература, статьи из периодических научных изданий по бухгалтерскому учету и аудиту. Бухгалтерская отчетность и документы личного состава, труда и его оплаты ООО «Энергия-Сервис»
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	1 Теоретические основы учета заработной платы 2 Порядок учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» 3 Аудит заработной платы и рекомендации по улучшению бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» 4 Социальная ответственность
<b>Перечень графического материала</b>	13 рисунков 17 таблиц
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b>	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность	Ермушко Жанна Александровна
Нормоконтроль	Селевич Ольга Семеновна

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.01.2019
--	------------

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Кац Вадим Маркович	к. ф.-м. н.		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4А1	Каяшкина Вилена Робертовна		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 100 страниц, 13 рисунков, 17 таблиц, 36 использованных источников, 4 приложения.

Ключевые слова: аудит, взнос, документ, заработная плата, налогообложение, контроль, проверка, счет, труд, учет.

Объектом исследования является ООО «Энергия-Сервис».

Цель работы – разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по заработной плате в организации.

В процессе исследования были затронуты теоретические основы учета заработной платы и рассмотрен ее порядок, проведен аудит заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» с представлением соответствующих выводов и предложений.

В результате исследования были разработаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис»:

- внедрение более современного ПО «1С: Зарплата и управление персоналом 8» вместо «1С: Предприятие (версия 7.7)»;
- передача полномочий по проведению внутреннего аудита и контроля на аутсорсинг;
- ведение отдельного учета расчетов с совместителями по оплате труда;
- ведение карточек объединено по каждой группе сотрудников;
- ведение карточек по депонированной оплате труда.

Область применения: разработанные рекомендации по развитию бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» достаточно универсальны и могут быть использованы менеджерами различных организаций.

## **Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки**

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

Отпуск – временное освобождение от работы на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние.

Счета аналитического учета – детализируют содержание синтетических счетов.

Счета синтетического учета – обобщенные показатели об имуществе и операциях по экономически однородным группам.

Бухгалтерская отчетность – это сгруппированные данные, которые отображают материальное и экономическое состояние организации, оформленные на основании данных бухгалтерского учета.

Ликвидность – это способность различного вида активов быть обращенными в деньги без дополнительных затрат и задержек.

Рентабельность – это конечный хозяйственный результат деятельности за определенный период, который определяется величиной, полученной прибыли в сравнении с размерами вложений (расходов) в основные и оборотные средства.

Аудит – это независимая проверка и оценка деятельности организации специалистом-профессионалом или независимой организацией на договорной основе.

В работе используются следующие обозначения и сокращения:

ООО – общество с ограниченной ответственностью;  
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;  
НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации;  
ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;  
ФНС – Федеральная налоговая служба;  
ПФ РФ – Пенсионный фонд Российской Федерации;  
ФСС РФ – Фонд социального страхования Российской Федерации;  
ФФОМС РФ – Федеральный фонд обязательного медицинского  
страхования Российской Федерации;  
ФЗ – федеральный закон;  
ПБУ – положение о бухгалтерском учете;  
НДФЛ – налог на доходы физических лиц;  
СВК – система внутреннего контроля;  
МРОТ – минимальный размер оплаты труда;  
КСО – корпоративная социальная ответственность;  
ТБ – техника безопасности.

## Оглавление

Реферат .....	6
Введение.....	11
1 Теоретические основы учета заработной платы.....	14
1.1 Сущность и экономическое содержание заработной платы .....	14
1.2 Нормативно-правовые и методологические аспекты учета расчетов с персоналом по заработной плате.....	19
2 Порядок учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» .....	31
2.1 Краткая экономическая характеристика организации.....	31
2.2 Документальное оформление учета личного состава, труда и его оплаты в организации.....	37
2.3 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по заработной плате в организации.....	44
3 Аудит заработной платы в ООО «Энергия-Сервис».....	58
3.1 Разработка плана и программы аудита заработной платы в организации.....	58
3.2 Проведение аудита заработной платы в организации .....	61
3.3 Выводы и предложения по итогам проведенного аудита .....	66
4 Социальная ответственность .....	71
4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности в ООО «Энергия-Сервис» .....	71
4.2 Определение стейкхолдеров организации .....	75
4.3 Определение структуры программ корпоративной социальной ответственности .....	76
4.4 Определение затрат на программы корпоративной социальной ответственности .....	77
4.5 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций .....	77
Заключение .....	79
Список использованных источников .....	83

Приложение А Бухгалтерский баланс за 2016-2018 гг. ООО «Энергия-Сервис».....	89
Приложение Б Отчет о финансовых результатах за 2016-2017 гг. ООО «Энергия-Сервис» .....	94
Приложение В Отчет о финансовых результатах за 2017-2018 гг. ООО «Энергия- Сервис» .....	96
Приложение Г Положение об оплате труда (раздел «Доплаты и надбавки) в ООО «Энергия-Сервис» .....	99

## **Введение**

В качестве одного из наиболее важных направлений работы бухгалтерии любого экономического субъекта выступает учет расчетов по оплате труда. Рассматриваемый участок учет труда является одним из наиболее трудоемких и ответственных в деятельности бухгалтерских служб. Бухгалтерский учет применительно к рассматриваемой теме данной работы – это упорядоченная система сбора, наблюдения, измерения, регистрирования, обработки и получения данных о труде персонала и его оплате с помощью ведения сплошного, непрерывного и документального учета. На базе подобных данных ведется контроль за управлением рабочим временем, за соблюдением пропорций между повышением производительности труда и заработной платы, за уровнем соответствующих издержек. Оплата труда – это система отношений, обусловленных обеспечением процесса определения и осуществления со стороны работодателя в пользу персонала выплат за результаты их трудовой деятельности согласно действующим нормативным и правовым актам.

При этом зарплата является вознаграждением за труд сообразно квалификационному уровню конкретного сотрудника, уровню сложности, а также на основании объемных и качественных параметров и набору условий ведения трудовой деятельности, а также набор компенсационно-стимулирующих выплат. В итоге, категория «оплата труда» сильно шире, чем категория «зарплата», и отличается от последнего тем, что предполагает не только систему исчисления зарплаты, но и применяемые режимы рабочего времени, применяемые нормы труда, сроки выплат зарплаты и т.п.

Тема учета заработной платы крайне актуальна, т.к. является очень важным составным элементом всего бухгалтерского учета, работы с персоналом и начислений налогов и сборов. Важно не только правильно отражать расчеты по оплате труда в учете, но и правильно рассчитывать

сумму к выплате каждому сотруднику по всему набору оснований, а также своевременно удержать обязательные и прочие вычеты.

Цель данной работы – разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по заработной плате в организации.

Задачи работы:

- раскрыть теоретические аспекты учета заработной платы;
- рассмотреть порядок учета заработной платы в рассматриваемом экономическом субъекте;
- провести аудит заработной платы в анализируемом экономическом субъекте.

Объект исследования – ООО «Энергия-Сервис». Предмет исследования – система учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис».

В проведении данного исследования использовались общенаучные методы исследования, методы экономического анализа, статистические методы, а также общетеоретический метод научного познания.

Теоретической основой исследования выступили научные труды таких отечественных и зарубежных специалистов в области бухгалтерского учета и анализа, как Алиев И.М., Бычкова С.М., и др.

Эмпирической основой исследования выступили показатели бухгалтерской отчетности ООО «Энергия-Сервис» за 2016-2018 гг.

Практическое значение исследования заключается в том, что разработанные рекомендации по развитию учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Энергия-Сервис» достаточно универсальны и могут быть использованы менеджерами различных организаций. Данное исследование включает в себя введение, три главы основной части, социальную ответственность, заключение, список использованных источников, состоящий из нормативно-правовых актов РФ, научной литературы, материалов периодической печати и открытых электронных данных, и приложений.

В первой главе были затронуты теоретические основы учета заработной платы. В ней рассмотрена сущность и экономическое содержание заработной платы, а также аспекты нормативно-правовых и методологических аспектов учета заработной платы.

Во второй главе рассмотрен порядок учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис». В данной главе составлена краткая организационно-управленческая и экономическая характеристика рассматриваемого предприятия, внимание было акцентировано на рассмотрении порядка документального оформления учета личного состава, труда и его оплаты в организации и учет заработной платы в исследуемой организации.

В третьей главе проведен аудит заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» с представлением соответствующих выводов и предложений.

# **1 Теоретические основы учета заработной платы**

## **1.1 Сущность и экономическое содержание заработной платы**

Под трудом принято понимать организацию и ведение производственной, созидательной деятельности человека с целью создания разного вида материальных и нематериальных объектов, которые предназначены для потребления [1].

Трудовые отношения являются отношениями между людьми, формирующимися в ходе ведения трудовой деятельности. При этом они строятся на вопросах, связанных с собственностью на средства и итоги трудовой деятельности, а также строятся на свободе распоряжения способностями к трудовой деятельности и на свободе распоряжения временем, отводимым на труд [2].

На рисунке 1 представлена периодизация развития трудовых отношений в мире. В качестве первой формы общественного труда выступила простейшая кооперация (ведение совместной, коллективной работы) в родовой общине в период неолита (около 8-3 тысячелетие до нашей эры). Рост эффективности трудоусилий и деление занятий формировали предпосылки для извлечения прибавочного продукта.

В конце XX столетия среди менеджмента экономических субъектов все чаще начинает распространяться понимание того, что перейти к принципиально новому типу развития нельзя без качественной оптимизации всей управленческой системы вследствие глобализации национальных экономик и строительства и развития информационного социума. Данные происходящие и по сей день процессы кардинально меняют представление о конкуренции и о месте и роли персонала в обеспечении экономического успеха деятельности современных компаний [3].

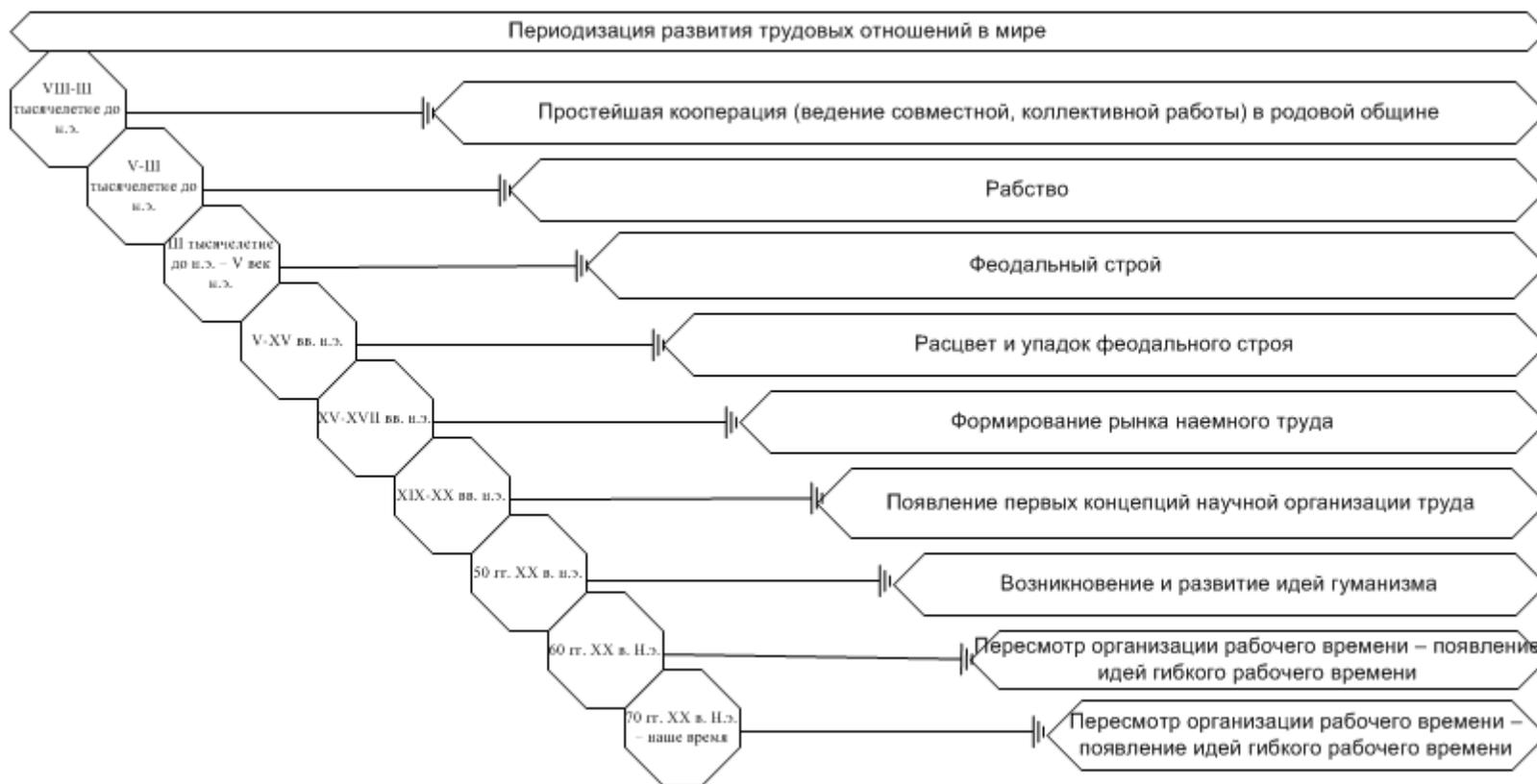


Рисунок 1 – Периодизация развития трудовых отношений в мире

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Результаты наиболее современных теоретико-практических исследований, зарплата как экономическое понятие возникла на конкретном этапе социального развития, на этапе развития области товарно-денежного обращения, при возникновении капитала у промышленников, что вызвало появление наемного персонала и сообщества предпринимательства. Право (но, что важно, не обязанность) граждан РФ на труд закреплено в статье 37 Конституции России [4], принятой 12 декабря 1993 г.

В результате было установлено, что каждый гражданин Российской Федерации имеет право на свободу в вопросах, связанных с распоряжением своими интеллектуальными и физическими возможностями к занятию трудовой деятельности, на выбор направления профессиональной деятельности.

Зарплата предельно обобщенно – это цена, уплачиваемая работодателем за найм персонала. В этой связи зарплата выступает ключевой составляющей системы отношений по обеспечению зарплаты персонала с позиции руководства организаций и по отражению определенной величины вознаграждения в форме текущего дохода, получаемого наемным сотрудником за результаты личного труда.

Экономическую сущность зарплаты принято изучать в двух ниже представленных аспектах.

Со стороны наемного персонала зарплата – это покрытие его трудовых издержек и форма награждения за них, а также это средство, связанное с жизнеобеспечением, для удовлетворения совокупных лично-общественных потребностей. С позиции руководства организаций зарплата – это его расходы по задействованию рабочей силы в виде выплат персоналу за получение конкретных результатов труда, воплощенных в производимых товарах и в предоставляемых услугах [5].

Товары и услуги, при условии их приобретения со стороны потребителей, приносят собственнику компании доход, что позволяет ему извлекать прибыль.

Оценка сущности зарплаты отражает наличие расхождений между интересами наемных сотрудников и руководств компаний. Поскольку для первой стороны зарплата – это ключевая часть их дохода и средство для воспроизведения трудовых способностей. Что, в конечном счете, определяет уровень его заинтересованности в повышении зарплаты на базе увеличения результатов труда и цены трудовых усилий. В свою очередь, для стороны руководства компаний зарплата персонала всегда представляется затратами на привлечение и применение работников, задействованных в сфере производства и обращения. Из-за чего его интерес состоит в сведении к предельному минимуму совокупных и удельных затрат на оплату труда путем роста результативности управления персоналом на конкретном участке организации в ее сфере производства и обращения и формирования наиболее выгодных условий для найма. Достижение компромисса между «трудом» и «капиталом» происходит разными способами, но ключевая роль принадлежит аспектам, связанным с оптимизацией труда, а также с развитием форм и систем зарплаты персонала [6].

В рамках конкретной компании зарплата носит бифункциональный характер: она осуществляет функции, связанные с воспроизводством и стимулированием, а также социальную и учетно-производственную функцию.

На основании разработанной воспроизводственной функции величина зарплаты должна являться достаточной и для восстановления затрат, и для роста трудового потенциала персонала, и для их реального обеспечения имеющихся запросов (в т.ч. членов семьи) в соответствии определенному статусу в обществе. С этих позиций нижним пределом расчета зарплаты является величина прожиточного минимума, учет которой в компаниях обязателен при решении аспектов по зарплате [7].

А верхним пределом являются экономические возможности компаний.

Функция, связанная со стимулированием, обуславливается установлением взаимосвязи между величиной зарплаты и вклада труда работника с учетом результатов экономико-финансовой деятельности компаний. Эта взаимозависимость определяется с помощью дифференцирования величины зарплаты на основании объемных и качественных параметров труда персонала с целью роста производительности труда и увеличения результативности деятельности компании в целом [8].

Социальная функция призвана способствовать реализации принципа по достижению общественной социальной справедливости. Следование подобному принципу помогает получать адекватную зарплату умственным или/и физически способным людям для удовлетворения их потребностей. А, умственно физически не способным людям приобретать стимул для своего саморазвития [9].

Учетно-производственная функция определяет степень участия конкретного сотрудника при формировании цены товара или услуги, его долю в общей сумме себестоимости. Реализовать подобную функцию нельзя без использования бухгалтерских правил и методов.

На практике реализация выше указанных функций зарплаты требует соблюдения перечня принципов на основании действующих норм трудового права РФ [10]:

- гарантированность сотруднику экономического субъекта минимального размера оплаты труда;
- установленность оплаты труда на базе сложившейся стоимости труда;
- дифференцированность оплаты труда в зависимости от величины трудового вклада сотрудника, содержания и перечня условий его труда;

- ограниченность перечня удержаний из оплаты труда и величин его налогообложения;
- ограниченность оплаты труда персонала компании в натуральной форме;
- соблюдение имеющихся сроков, связанных с оплатой труда персонала;
- ответственность руководства компании за нарушения действующих норм отечественного трудового права.

На современном этапе компании, при организации системы заработной платы имеют широчайший набор полномочий, который ограничен только рамками механизма регулирования трудовых отношений, которые устанавливаются государством. Субъекты хозяйствования могут сами разрабатывать и применять условия по зарплате, определять численность кадрового состава, выбирать формы и системы заработной платы, происходит обоснование мотивационной системы, устанавливают режим трудового процесса и отдыха членов персонала. Состав этих аспектов отражается в трудовых, коллективных соглашениях, договорах и в прочих локальных документах, составляя основу организации трудового процесса и формирования заработной платы персонала компаний [11].

## **1.2 Нормативно-правовые и методологические аспекты учета расчетов с персоналом по заработной плате**

Труд является деятельностью людей для удовлетворения ключевых потребностей социума, воплощающейся благодаря специальным средствам или собственному интеллекту. Абсолютно любого трудящегося волнуют вопросы об особенностях осуществления государственного регулирования и о наличии существующих государственных гарантий в сфере заработной платы.

Далее необходимо поговорить о минимальном размере оплаты труда и о несении правовой ответственности за невыплаты заработной платы, которое предусмотрено действующим законодательством РФ [12].

На рисунке 2 представлена система нормативного регулирования учета расчетов по заработной плате в РФ.

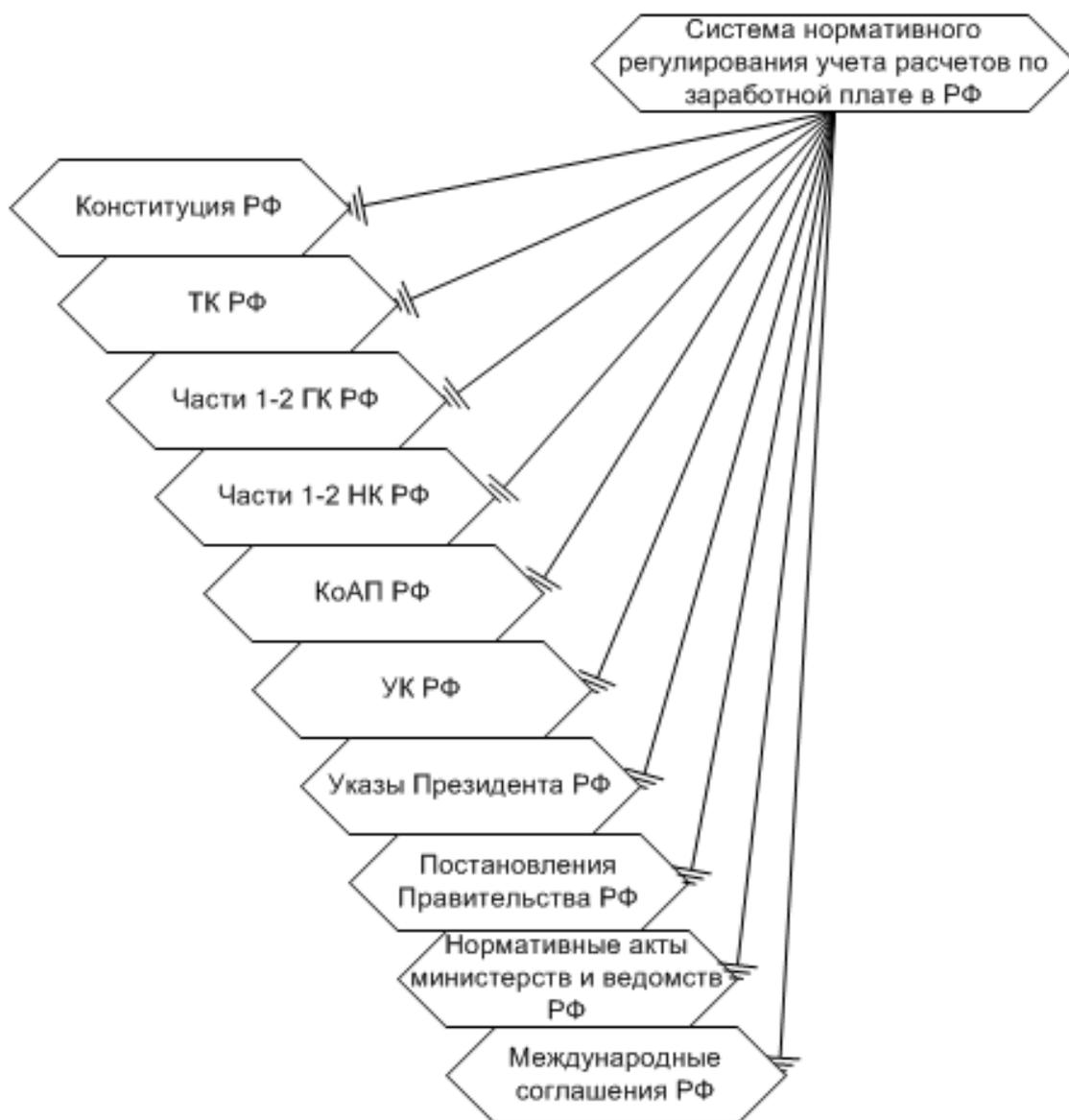


Рисунок 2 – Система нормативного регулирования учета расчетов по заработной плате в РФ

Основы для функционирования системы заработной платы прописаны в Конституции РФ (часть 3, статья 37).

Отечественное законодательство в целом ориентировано на соблюдение разных международных конвенций договоров и соглашений, в которых стоит подпись от имени РФ (например, Конвенция международной организации труда (МОТ) от 01.07.1949 № 95) [13]. Основные вопросы вознаграждения за трудовую деятельность прописаны также в шестом разделе глава 20, 21 Трудового кодекса РФ [14].

Заработную плату помимо этого регулируют действующие нормы Гражданского кодекса РФ (статья 64) [15;16] и Налогового кодекса РФ [17] (глава 23, призванная регулировать НДФЛ, который равен тринадцати процентам от размера заработной платы). Имеются также отдельные тематические:

- федеральные законы (пример, статья 18 часть 8 Федерального закона от 10.07.2002 № 86 «О Центральном Банке Российской Федерации (Банке России)») [18];
- указы Президента РФ (пример, от 03.05.2010 № 542 и т.д.) [19];
- постановления Правительства РФ (допустим, от 18.07.1996 № 841 и т.д.) [20].

Набор ключевых гарантий государства в сфере заработной платы представлены в статье 130 Трудового кодекса РФ. Здесь упоминается:

- Размер МРОТ в РФ (с 01.01.2019 г. он равняется 11280 руб.).
- Индексация (статья 134 Трудового кодекса РФ) в виде меры, повышающей реальную величину заработной платы согласно уровню инфляции (прогнозируемому повышению общего уровня цен на товары, работы и услуги в течение длительного времени).
- Лимитированный набор причин и сумм вычетов из заработной платы согласно приказу работодателя, а также размеров налогообложения сумм доходов с нее (статьи 137-138 Трудового кодекса РФ).
- Ограничение зарплаты, выдаваемой в натуральной форме (статья 131 Трудового кодекса РФ). Согласно действующим нормам отечественного

трудового права в неденежной форме допускается выплата максимум 20 процентов от размера месячного заработка.

- Получение сотрудником вознаграждения в случае прекращения деятельности работодателем и наступлением его неплатежеспособности.

- Федеральный госнадзор за соблюдением действующих норм трудового права и иных нормативно-правовых актов, в т.ч. в части проверки полноты и своевременности соответствующих выплат и исполнения гарантий государства по заработной плате (согласно Постановлению Правительства РФ от 01.09.2012 № 875) [21].

- Ответственность работодателей в случае нарушения норм трудового права, коллективных соглашений.

- Периоды и последовательность, связанная с выплатами заработка (статьи 136 и 140 Трудового кодекса РФ).

Зарботок рассчитывается не реже, чем каждые полмесяца, с обязательным предоставлением расчетного листка по форме, утверждаемой работодателем, где фиксируются:

- Компоненты заработной платы, полагающейся работнику за отработанное время.

- Прочие суммы, исчисленные работнику в счет зарплаты.

- Суммы удержаний (с указанием причин).

- Общий размер выплат.

Прекращение действия трудового договора означает получение работником расчета в день фактического увольнения, или в следующий день, в случае наличия соответствующего требования работника, не работавшего в тот день.

Установление МРОТ на территории РФ.

МРОТ вводится положением Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» [22] на территории всей страны и

должен быть не менее размера прожиточного минимума трудоспособного населения (с 01.01.2019 г. он равен 11280 руб.).

Различные работодатели должны обеспечивать МРОТ из различных источников. Организации, предприятия и учреждения [23]:

- финансируемые из федерального бюджета: из данного бюджета + внебюджетные средства, а также денежные средства от ведения предпринимательской и т.д. доходной деятельности;
- финансируемые из бюджетов субъектов РФ: из бюджетов + денежные средства, указанные в предыдущем пункте;
- финансируемые из местных бюджетов: из бюджета + средства, указанные в первом пункте;
- прочие организации, предприятия учреждения – из личных средств.

Размер зарплаты физического лица, полностью выполнившего за месяц временные и трудовые нормы, не может быть меньше величины МРОТ. Трудовые нормы определяет наниматель, соблюдая нормы главы 22 Трудового кодекса РФ.

Минимальная зарплата в субъекте РФ может быть установлена соответствующим соглашением, заключением на уровне региона. Оно составляется с участием трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых взаимоотношений конкретного субъекта (согласно статье 133.1 Трудового кодекса РФ). В ее состав входят представители объединений работодателей, профессиональных союзов, регионального правительства.

Размер данной зарплаты касается работников, работающих в любом конкретном субъекте РФ, кроме персонала, чьи наниматели финансируются из федерального бюджета России.

Размер минимального заработка на территории субъекта РФ вводится с учетом перечня экономико-социальных условий и размера регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер регионального МРОТ не может быть меньше прописанной в Федеральном законе от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» суммы.

Прочие нормы в сфере зарплаты содержатся в действующем Трудовом кодексе РФ:

– Трудовым кодексом РФ также определены формы зарплаты – статья 131 Трудового кодекса РФ (в российских рублях или иностранной валюте, если это относится к персоналу дипломатических представительств).

– Зарплата по работе – статья 132 Трудового кодекса РФ, любой сотрудник вознаграждается на основании уровня его квалификации и сложности его профессиональной деятельности, по количественно-качественным параметрам и запрещается любая дискриминация по условиям оплаты труда.

– Заработная плата – статья 135 Трудового кодекса РФ, определяет трудовое соглашение, на основании применяемой системы зарплаты у того или иного работодателя.

– Вычисление средней заработной платы – статья 139 Трудового кодекса РФ, согласно единому порядку (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) [24].

– Заработная плата, не получаемая ко дню смерти, должна быть выдана членам семьи работника, или иждивенцу умершего работника – статья 141 Трудового кодекса РФ.

– Тарифные системы зарплаты – статья 143 Трудового кодекса РФ, основываются на аналогичном же методе дифференцирования зарплаток различных групп персонала, состоящем из тарифных ставок, должностных окладов, сетки и коэффициентов.

– Зарплата персонала государственных и муниципальных учреждений должна быть оговорена согласно статье 144 Трудового кодекса РФ.

– Условия зарплаты менеджмента, главных бухгалтеров и членов исполнительных органов экономических субъектов определены статьей 145 Трудового кодекса РФ.

– Трудовая деятельность во вредных (например, химическая промышленность), опасных (лесоповал и т.д.) или при особом климате (районы Крайнего Севера) оплачивается в повышенном размере (статьи 146-148 Трудового кодекса РФ). При этом конкретные надбавки определяются работодателем (в локальном нормативно-правовом акте, в коллективном соглашении или в трудовом договоре).

Работа в необычных условиях должна быть вознаграждена следующим ниже представленным образом:

– работы разного уровня квалификации – оплата осуществляется по более высокому уровню квалификации (подробнее рассмотрено в статье 150 Трудового кодекса РФ);

– порядок совмещения должностей (профессий), с добавлением к работе, прописанной в трудовом договоре – доплата производится в размере, оговоренном соглашением между соответствующим сотрудником и работодателем;

– сверхурочная работа – первые два часа оплачиваются в 1,5-кратном размере, следующие часы – 2-кратном размере (ст. 152 Трудового кодекса РФ);

– в период выходных и нерабочих праздничных дней – применяется минимум 2-кратный размер оплаты (статья 153 Трудового кодекса РФ);

– ночная работа – каждый час в период с 22:00 до 06:00 трудовой деятельности должен быть оплачен в повышенном размере и составляет минимум 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) (статья 154 Трудового кодекса РФ);

– трудовая деятельность в иных нестандартных обстоятельствах – выплаты согласно действующим нормам отечественного трудового права и

иным нормативно-правовым актам с трудовыми нормами: коллективным соглашениям, локальным нормативно-правовым актам, трудовому договору. Размер выплат в ситуациях, начиная с коллективного соглашения и далее, не может являться меньше прописанных в действующих нормах отечественного трудового права.

Несение ответственности за невыплату зарплаты.

Гарантии, связанные с зарплатой, включают ответственность со стороны работодателей за ее невыплату. Она предусмотрена действующими нормами Трудового кодекса РФ, КоАП РФ и Уголовным кодексом РФ.

В статье 142 Трудового кодекса РФ оговорено приостановление работы сотрудником в случае задержки выплаты зарплаты на срок свыше 15 дней, до ее выплаты, в независимости от наличия/отсутствия вины со стороны работодателя.

Перед тем необходимо в письменной форме известить работодателя об приостановлении (специального срока предупреждения нет). Здесь же имеется набор ситуаций, когда данный перерыв исключается (во время действия ЧП или для персонала станций «неотложки» (неотложной медицинской помощи) и пр.). В период приостановки сотрудника в рабочее время может и не быть на своем рабочем месте. За ним должна быть сохранен средний размер заработка на все время перерыва.

Сотрудник должен выйти на работу в следующий же рабочий день после получения извещения в письменной форме о готовности со стороны работодателя покрыть задержку в день выхода работника на его работу.

При нарушении работодателем сроков выплаты зарплаты он должен, в независимости от своей вины по статье 236 Трудового кодекса РФ, выдать ее и проценты в минимальном размере 1/150 действующей ключевой ставки Банка России (7,75% годовых от 26.04.2019 г.), от не выданных своевременно сумм за все дни задержки, начиная со следующего дня после указанного для выплат срока по день фактического исчисления включительно. В случае

возникновения ситуации неполной выплаты зарплаты в оговоренный срок, проценты подсчитываются по факту не выданных в срок средств.

Размер компенсации может быть и большим, если об этом утверждает коллективное соглашение, локальный нормативно-правовой акт или трудовой договор. Обязанность, связанная с выплатой указанной компенсации в денежной форме, появляется в независимости от наличия/отсутствия вины со стороны работодателя.

Согласно статье 5.27 КоАП [25] возникновение невыплаты или частичной выплаты в обозначенный срок зарплаты вызывает за собой предупреждение или наложение административного штрафа в российских рублях:

- на должностных лиц – в размере 1-5 тыс. руб., повторно – в размере 10-20 тыс. руб. или дисквалификация на период 1-3 лет;
- на ИП (индивидуальных предпринимателей) – в размере 1-5 тыс. руб., повторно – в размере 10-20 тыс. руб.;
- на юридических лиц (предприятий, организаций, учреждений) – в размере 30-50 тыс. руб., повторно – в размере 50-70 тыс. рублей.

Согласно статье 145.1 Уголовного кодекса РФ [26] возникновение ситуации с частичной невыплатой зарплаты дольше 3-х месяцев, которую из корыстной или другой личной заинтересованности допустил руководитель экономического субъекта, работодатель – физическое лицо, руководитель филиала, представительство (и т.д. структурное подразделение), несет следующие наказания:

- в виде штрафа до 120 тыс. руб. (или иной годовой доход) осужденного лица;
- в виде запрета на занятие определенных должностей или на занятие определенной работой (до 12 мес.);
- в виде лишения свободы (на период до 12 мес.).

Полная невыдача зарплаты более двух месяцев, совершаемая одними и теми же лицами, по одинаковым мотивам, указанных выше – влечет наказание:

- в виде штрафа на сумму 100-500 тыс., или дохода осужденного лица за период до 36 мес.;
- в виде лишения свободы (на срок до 36 мес.) с запретом на занятие конкретных должностей или на занятие конкретным родом деятельности (на период до 36 мес.) или без него.

Подобные же преступления, но при тяжких последствиях, наказываются:

- штрафом на сумму 200-500 тыс. руб. (или доход осужденного лица на период 12-36 мес.);
- лишение свободы на срок 24-60 мес. с запретом на занятие определенной должности или на занятие определенным родом деятельности (на срок до 60 мес.) или без него.

Для возникновения ответственности со стороны работодателя перед сотрудником нужно написать заявление в органы Федеральной службы по труду и занятости РФ (Роструд) или в суд.

Бухгалтерский синтетический учет расчетов с персоналом по заработной плате экономические субъекты ведут с применением бухгалтерского счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По его кредиту фиксируется зарплата персонала организации (в корреспонденции с дебетом счетов 08, 10, 15, 20, 23, 25, 26, 28, 29, 44, 96), премиальные, пособия по временной нетрудоспособности и иные выплаты из средств внебюджетных фондов социального страхования и обеспечения [27]. В качестве основания для расчета зарплаты выступает табель, наряды-заказы (наряды) на работы, иная документация. По дебету счета 70 отражаются:

- выплаты зарплаты из кассы (в корреспонденции с кредитом счета 50);
- сумма НДФЛ (в корреспонденции с кредитом счета 68);

- вовремя невозвращенные подотчетные суммы (в корреспонденции с кредитом счета 71);
- причиненный материальный ущерб (в корреспонденции с кредитом счета 73);
- факт покрытия задолженности по предоставленным ссудам (в корреспонденции с кредитом счета 73);
- выплаты по исполнительной документации в пользу разных юридических и физических лиц (в корреспонденции с кредитом счета 76).

Учет расчета зарплаты отражается следующими ниже представленными проводками (см. табл. 1):

Таблица 1 – Перечень наиболее типичных хозяйственных операций по учету заработной платы в организации

Наименование хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Отражено начисление зарплаты персоналу, занятому отгрузкой/выгрузкой/перемещением оборудования, которое требует монтажа	07	70
Отражено начисление зарплаты персоналу, который занят в капитальном строительстве	08	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам, занятым в сфере основного производства	20	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам, занятым в сфере вспомогательного производства	23	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам общепроизводственной сферы	25	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам общехозяйственной сферы	26	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам за исправление брака	28	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам, занятым в обслуживающих производствах и хозяйствах	29	70
Отражено начисление зарплаты персоналу за работы, которые относятся к расходам будущих периодов	97	70
Отражено начисление зарплаты сотрудникам, занимающимся продажей продукции	44	70

Вся документация по первичному учету выработки (наряды, таблицы и пр.) попадает в бухгалтерскую службу компании. Там они группируются по отделам и т.д., и затем по центрам затрат:

- на производственные (по видам производимых товаров и предоставляемых услуг) цели;
- на общепроизводственные и общехозяйственные цели (расходы в сфере обращения и т.д.);
- на непроизводственные (капитальное строительство, эксплуатацию объектов социальной инфраструктуры и т.д.) цели.

Сгруппированная документация в системе первичного учета является основой для включения исчисленной зарплаты (при корреспонденции с кредитом счета 70) в производственные затраты (при корреспонденции с дебетом счетов 20, 23, 25, 26, 28, 29, 44), по иным направлениям (при корреспонденции с дебетом счетов 07, 08, 10, 96).

Удержания из зарплаты.

Удержания из заработной платы уменьшают сумму начислений и отражаются по дебету счета 70. Самое главное удержание это НДФЛ, он отражается по счету 68 «Расчеты по налогам и сборам». Пример: дебет 70 кредит 68.

Начисление страховых взносов.

Страховые взносы относятся на себестоимость продукции и отражаются по дебету счетов 20, 23, 25, 26 и т.д. в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Субсчета по счету 69:

- 69.01 – ФСС РФ;
- 69.02 – ПФ РФ;
- 69.03 – ФФОМС РФ.

Начисления осуществляются на зарплату всего персонала организации [28].

## 2 Порядок учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис»

### 2.1 Краткая экономическая характеристика организации

Рассматриваемая в ходе данного исследования компания ООО «Энергия-Сервис» осуществляет следующие виды экономико-финансовой деятельности (согласно кодам ОКВЭД):

1. Основной вид экономико-финансовой деятельности:
  - Производство электромонтажных работ.
2. Дополнительные виды экономико-финансовой деятельности:
  - Ремонт машин и оборудования.
  - Ремонт электрооборудования.
  - Монтаж промышленных машин и оборудования и т.д.

В таблице 2 представлена общая информация о рассматриваемой организации.

Таблица 2 – Общая информация об ООО «Энергия-Сервис»

Наименование показателя	Описание
Полное наименование предприятия	Общество с ограниченной ответственностью «Энергия-Сервис»
Юридический адрес	655017, Республика Хакасия, город Абакан, улица Стофато, дом 5Д, помещение 227н
Почтовый адрес	655017, Республика Хакасия, город Абакан, улица Стофато, дом 5Д, помещение 227н
Организационно-правовая форма собственности	ООО
Год начала ведения экономико-финансовой деятельности	2004
Дата постановки на налоговый учет	24.03.2004 г.
Налоговый орган	МИФНС №1 по Республике Хакасия
ИНН/КПП	1901062340 / 190101001
Размер уставного капитала	10 тыс. руб.
ФИО руководителя/Должность	Корягин Дмитрий Николаевич / Директор
Среднесписочная численность	39 человек

Общество с ограниченной ответственностью ООО «Энергия-Сервис» было образовано 24 марта 2004 года под руководством директора Корягина Дмитрия Николаевича.

Основное направление деятельности предприятия – это выполнение всего комплекса работ по электрификации жилых, промышленных и коммерческих объектов: проектирование, строительство, обслуживание систем электроснабжения, а так же систем безопасности, связи и слаботочных систем.

С момента создания ООО «Энергия-Сервис» и по сегодняшний день активно работает в строительном-монтажном производстве не только в Республике Хакасия, но и за ее пределами, выполняя электромонтажные, пусконаладочные работы, установка пожарной сигнализации и видеонаблюдения на объектах различного назначения.

В таблице 3 представлены финансовые показатели деятельности организации (см. приложения А-В).

В течение 2016-2018 гг. объем продаж исследуемой организации снизился с 119786 тыс. руб. до 30540 тыс. руб., т.е. на 89246 тыс. руб. или на 74,5%.

Себестоимость продаж за аналогичный период времени снизилась с 111060 тыс. руб. до 23083 тыс. руб., т.е. на 87977 тыс. руб. или на 79,22%

Таким образом, наличие более высоких темпов снижения продаж относительно их себестоимости организации обусловило уменьшение ее валовой прибыли на 1269 тыс. руб. или на 14,54%, свидетельствуя о снижении запаса финансовой прочности данной компании в течение исследуемого периода времени.

Величина управленческих расходов уменьшилась на 1089 тыс. руб. или на 13,19%. Что на фоне более высоких темпов уменьшения размеров продаж за три рассматриваемых года на 74,5% говорит о большой экономии общехозяйственных расходов компании.

Таблица 3 – Финансовые результаты деятельности ООО «Энергия-Сервис» в 2016-2018 гг.

Показатели	Обозначение	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Изменение 2016-2018 гг.	
					Δ, абс.	Темп прироста, %
1. Продажи, тыс. руб.	стр. 2110 ф. №2	119786	59481	30540	-89 246	-74,5
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	стр. 2120 ф. №2	111060	49335	23083	-87 977	-79,22
3. Маржинальный доход, тыс. руб.	стр. 2100 ф. №2	8726	10146	7457	-1269	-14,54
4. Управленческие расходы, тыс. руб.	стр. 2220 ф. №2	8254	9753	7165	-1089	-13,19
5. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	стр. 2200 ф. №2	472	393	292	-180	-38,14
6. Сальдо прочих доходов и расходов, тыс. руб.	стр. (2310 + 2320 – 2330 + 2340 – 2350) ф. №2	80	-1433	-1129	-1209	-1511,25
7. Балансовая прибыль (убыток), тыс. руб.	стр. 2300 ф. №2	552	-1040	-837	-1389	-251,63
8. Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	стр. 2400 ф. №2	-1712	-1114	-1885	-173	10,11
9. Среднегодовая сумма активов, тыс. руб.	стр. ф. №1 (1600 (1700) на н.г. + 1600 (1700) на к.г.)/2	52169	58694	60220	8051	15,43
10. Среднегодовая сумма ВОА, тыс. руб.	стр. ф. №1 (1100 на н.г. + 1100 на к.г.)/2	159	133	81	-78	-49,06
11. Среднегодовая сумма ОА, тыс. руб.	стр. ф. №1 (1200 на н.г. + 1200 на к.г.)/2	52010	58561	60139	8129	15,63
12. Среднегодовая сумма постоянных пассивов (СК), тыс. руб.	стр. ф. №1 (1300 на н.г. + 1300 на к.г.)/2	15717	15160	13648	-2069	-13,16
13. Рентабельность продаж (ROS), %	п. 5/ п. 1 * 100	0,39	0,66	0,96	0,57	-
14. Рентабельность затрат (ROCS), %	п. 5 / п. 2 * 100	0,42	0,8	1,27	0,85	-
15. Рентабельность активов (ROA), %	п. 9/п. 9 * 100	-3,28	-1,9	-3,13	0,15	-

## Продолжение таблицы 3

16. Фондорентабельность (ROFA), %	п. 8/п. 10 * 100	- 1076,73	- 837,59	-2327,16	-1250,43	-
17. Рентабельность ОА (RCA), %	п. 8/п. 11 * 100	-3,29	-1,9	-3,13	0,16	-
18. Рентабельность СК (ROE), %	п. 8/п. 12 * 100	-10,89	-7,35	-13,81	-2,92	-

Понижение величины прибыли от продаж организации за три года на 180 тыс. руб. или на 38,14% свидетельствует о снижении результативности ведения ее основной деятельности.

Резюмируя предварительные результаты проведенного анализа финансовых параметров данной исследуемой компании, призванных характеризовать ведение ею прочих видов экономико-финансовой деятельности, требуется заметить то, что в течение трех лет управление всеми прочими видами деятельности данной организации в целом было убыточно при большой тенденции к ухудшению.

Прибыль до налогообложения рассматриваемой организации в течение исследуемого периода времени снизилась на 1389 тыс. руб., что обусловило убыточность ведения ею всех видов финансово-хозяйственной деятельности.

Снижение суммы чистой прибыли организации за период 2016-2018 гг. на 173 тыс. руб. или на 10,11% говорит об общем уменьшении результативности ее хозяйственной деятельности.

Оценка параметров рентабельности рассматриваемой организации продемонстрировала следующее:

Показатели рентабельности продаж и рентабельности затрат повысились, соответственно, на 0,56% и 0,85%. Что можно связать с экономией затрат рассматриваемой компании за 2016-2018 гг.

Рентабельность активов повысилась на 0,15%, отражая рост уровня отдачи от управления активами.

При изменении величин внеоборотного и оборотного капитала в организации рентабельность от управления ими, соответственно, понизилась на 1250,43% и повысилась на 0,16%, что показывает отсутствие согласованности ее финансового менеджмента касательно управления объемом финансово-экономической деятельности и управления имущественными комплексом.

Рентабельность собственного капитала понизилась на 2,92%, отражая потребность в оптимизации структуру пассивов по критериям максимальной прибыльности собственного капитала при одновременном увеличении стоимости и рискованности инвестиционного капитала.

В таблице 4 представлены абсолютные показатели ликвидности баланса организации за 2016-2018 гг.

Таблица 4 – Абсолютные показатели ликвидности баланса ООО «Энергия-Сервис» за 2016-2018 гг., тыс. руб.

Актив / Пассив (строка баланса)	2016 г.	2017 г.	2018 г.
1. А1 (1240 + 1250)	0	57	0
2. А2 (1230 + 1260)	26091	29984	29014
3. А3 (1210 + 1220)	25919	35070	26153
4. А4 (1100)	159	107	55
Итого активы (1600)	52169	65218	55222
1. П1 (1520)	36452	50615	42400
2. П2 (1500 – 1520)	0	0	130
3. П3 (1400)	0	0	0
4. П4 (1300)	15717	14603	12692
Итого пассивы (1700)	52169	65218	55222
Платежный излишек (недостаток)	2015 г.	2016 г.	2017 г.
А1 – П1	-36452	-50558	-42400
А2 – П2	26091	29984	28884
А3 – П3	25919	35070	26153
А4 – П4	-15558	-14496	-12637

Отрицательное значение в разности А1-П1 в течение 2016-2018 гг. означает нехватку наиболее ликвидной части активов исследуемой организации для покрытия ее кредиторской задолженности.

Положительное значение в разности А2-П2 в течение 2016-2018 гг. означает достаточность быстро реализуемых активов для проведения

расчетов по краткосрочным обязательствам, не учитывая кредиторскую задолженность.

Положительное значение в разности А3-П3 в течение 2016-2018 гг. означает недостаточность долгосрочного капитала исследуемой организации для покрытия ее запасов и затрат. Отрицательное значение в разности А4-П4 в течение 2016-2018 гг. означает достаточность собственного капитала исследуемой организации для покрытия ее внеоборотных активов.

По результатам выше проведенной оценки абсолютных параметров ликвидности бухгалтерского баланса исследуемой организации необходимо отметить обладание ею достаточно высоким уровнем платежеспособности из-за нехватки наиболее ликвидной части для покрытия самых срочных пассивов.

В таблице 5 представлены относительные показатели ликвидности и платежеспособности организации за 2016-2018 гг.

Таблица 5 – Относительные показатели ликвидности и платежеспособности ООО «Энергия-Сервис» за 2016-2018 гг.

Наименование показателей	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Изменение 2018 г. к 2016 г.	Норматив
1) Коэффициент абсолютной ликвидности	0	0,001	0	0	$КАЛ \geq 0,2-0,5$
2) Коэффициент срочной ликвидности	0,489	0,504	0,396	-0,093	$1 \leq КСЛ \leq 0,7$
3) Коэффициент текущей ликвидности	1,427	1,286	1,297	-0,130	$1 \leq КТЛ \leq 2$

Значения коэффициента абсолютной ликвидности по состоянию на конец 2018 г. показывают отсутствие способностей организации в наиболее короткие сроки покрыть краткосрочную задолженность за счет имеющихся у нее наиболее ликвидных активов.

Значения коэффициента срочной ликвидности показали понижение ее прогнозируемых платежных перспектив при своевременном осуществлении расчетов с дебиторами. При этом значения этого коэффициента в целом за период 2016-2018 гг. были меньше своего норматива.

Значения коэффициента текущей ликвидности отражали уменьшение платежных перспектив организации при своевременных расчетах с дебиторами и продажи всей готовой продукции. При этом значения этого коэффициента за период 2016-2018 гг. находились в рамках своего норматива.

## 2.2 Документальное оформление учета личного состава, труда и его оплаты в организации

Структура управления в ООО «Энергия-Сервис» представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Структура управления ООО «Энергия-Сервис»

Судя по данным, представленным на рисунке, можно отметить, что в рассматриваемой организации выстроена линейно-функциональная структура управления.

За правильность формирования и учета прибыли на предприятии отвечает его бухгалтерская служба, работающая на основании положений учетной политики [29].

Некоторые вопросы учетной политики предприятия представлены ниже:

- учет организован и ведется под управлением главного бухгалтера ООО «Энергия-Сервис»;
- требования руководителя бухгалтерии при следовании положениям действующей учетной политики на предприятии носят обязательный характер для всего персонала;
- расчет амортизации объектов амортизируемого имущества производится согласно положениям ПБУ 6/01 и иным нормативно-правовым актам;
- фактическая стоимость списываемых материальных запасов определяется согласно их покупной цене;
- учет затрат ведется с разделением на счета бухгалтерского синтетического учета 20 «Основное производство» и 44 «Расходы на продажу»;
- издержки по проведению капитального и текущего ремонта автотранспортных средств относятся на себестоимость того отчетного временного периода, в котором проводятся соответствующего рода ремонтные работы;
- затраты, которые были понесены в конкретном отчетном периоде, но которые относятся к будущим периодам, фиксируются на отдельном счете 97 «Расходы будущих периодов» с включением их в себестоимость в процессе наступления периода, к которому они относятся;
- для целей налогообложения объем продаж рассматриваемое предприятие определяет по мере ее оплаты.

В случае проведения безналичных расчетов – при притоке денежных средств от контрагентов на расчетный счет компании, а при проведении расчетов с помощью денежной наличностью – по ходу поступления денежных средств в кассу организации.

– полученные в отчетном году, но относящиеся к будущим отчетным периодам доходы, отражаются на отдельном бухгалтерском синтетическом счете 98 «Доходы будущих периодов» с отнесением на сумму прибыли отчетного периода в зависимости от того, к какому периоду данная прибыль относится.

На рисунке 4 представлен состав программного обеспечения деятельности отдела бухгалтерии ООО «Энергия-Сервис».

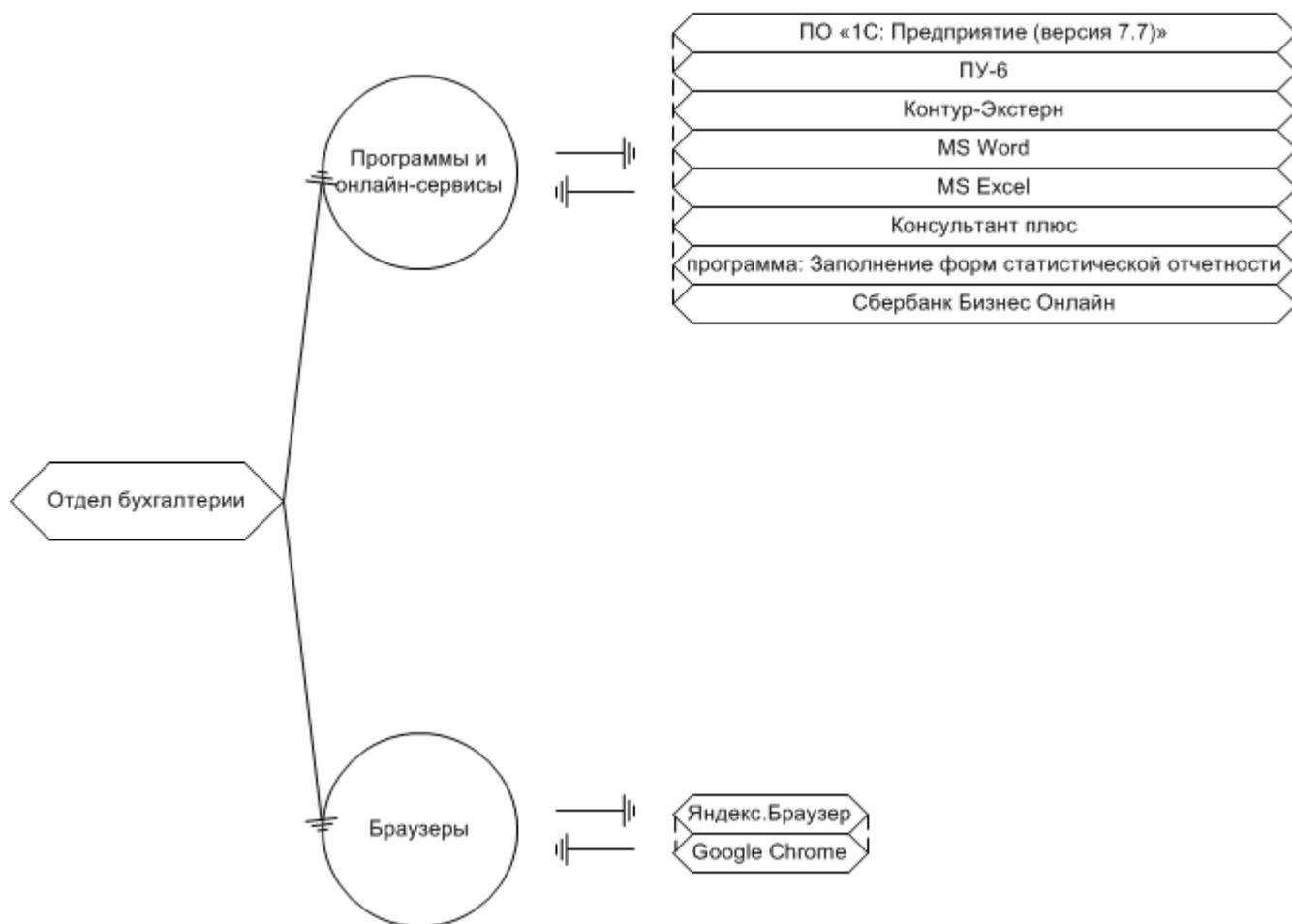


Рисунок 4 – Состав программного обеспечения деятельности отдела бухгалтерии ООО «Энергия-Сервис»

Таким образом, стоит отметить, что в рассматриваемой организации учет ведется с использованием бухгалтерской программы «1С: Предприятие (версия 7.7)». Данная программа обеспечивает ежедневную работу предприятия по следующим аспектам:

- подготовка документов;

- управление запасами;
- управление производственными запасами;
- прием заказов и контроль их исполнения и т.д.

Функционал системы позволяет решать различные бухгалтерские задачи.

Их цель состоит в обеспечении ведения учета согласно полному соответствию действующим нормам отечественного права. В данные функции входит собственное осуществление бухгалтерского и налогового учета, расчет зарплаты, формирование бухгалтерской и налоговой отчетности, отчетности во внебюджетные фонды и пр.

Для документального учета личного состава, труда и его оплаты в рассматриваемой организации применяется следующая первичная учетная документация (см. рис. 5) [30]:



Рисунок 5 – Состав отчетности при документальном учете личного состава, труда и его оплаты в ООО «Энергия-Сервис»

– Приказ (распоряжение) о приеме на работу по ф. № Т-1 оформляется на каждого нового сотрудника вместе с трудовым договором.

– Личная карточка работника по ф. № Т-2 – заполняется на каждого сотрудника ООО «Энергия-Сервис» в одном единственном экземпляре и на основании подтверждающих документов. Она состоит из одиннадцати разделов: общая информация о сотруднике (ФИО, дата и место рождения, образование и пр.); информация о воинском учете; назначения/перемещения; аттестация; повышение квалификационного уровня; переподготовка; награды; отпуска; социальные льготы; дополнительная информация и увольнение.

– Штатное расписание по ф. № Т-3 – определяет структуру подразделений, перечень должностей и их количество, оклады и различные надбавки.

– Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу по ф. № Т-5 – заполняется в ООО «Энергия-Сервис» в двух экземплярах при оформлении перевода персонала из одного подразделения в иное.

Приказ визируется главами соответствующих подразделений и уходит на подпись директору ООО «Энергия-Сервис». На оборотной стороне данного приказа дается справочная информация о несданых имущественных ценностях.

– Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска по ф. № Т-6 – принимается для оформления в ООО «Энергия-Сервис» ежегодного предоставляемого отпуска и отпусков иных видов.

– График отпусков по ф. № Т-7 – отражается информация о ежегодных оплачиваемых, дополнительных отпусках и информация об их переносе. Отпуска без сохранения заработной платы в данной форме не учитываются.

– Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора по ф. № Т-8. В приказе обозначается причина и основание увольнения, № и дата,

ФИО, структурное подразделение, должность и подписи руководителя организации и работника. После того как приказ был оформлен и подписан, копия данного документа передается в бухгалтерию, где на его основании делается окончательный финансовый расчет работника. При увольнении материально ответственного лица к данному приказу прикладывается документ об отсутствии материальных претензий к работнику.

– Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку по ф. № Т-9 – указывается место, куда сотрудник поедет, на сколько дней, с какой целью и за счет каких средств и подписи обеих сторон (руководитель, работник).

– Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда по ф. № Т-12 – используется для ведения табельного учета и осуществления контроля за дисциплиной труда.

Данные документы оформляются кадровым работником в единственном экземпляре, копии передаются в бухгалтерию.

Табельный учет, который ведется в ООО «Энергия-Сервис», охватывает весь его персонал. Каждому из его членов присваивается определенный табельный номер, указываемый во всех документах по бухгалтерскому учету труда и его оплаты. Суть табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки персонала на работу, ухода с нее, всех ситуаций с опозданиями и неявками с указанием их причин, часов простоев и работы в сверхурочное время.

Табельный учет в ООО «Энергия-Сервис» ведет руководитель структурного подразделения.

Отметки о возникающих неявках или опозданиях ставятся в таблице на базе соответствующей документации, которые сотрудники сдают руководителю своего подразделения, - это:

- справки о вызове в военный комиссариат;
- справки о вызове в суд;
- листки о временной нетрудоспособности и пр.

А время простоев определяется по листам о простое, часы работы в сверхурочное время – согласно спискам начальников подразделений.

Для учета выработки рассматриваемой организацией используются разные формы первичных документов (наряды на сдельную работу и пр.). Первичная документация по учету выработки и выполнения работ в оформленном виде вместе со всем перечнем дополнительной документации передается в бухгалтерию организации.

ООО «Энергия-Сервис» на каждого сотрудника открывает еще лицевые счета, где на лицевой стороне заносится нужная информация о сотруднике, а на оборотной стороне – весь перечень начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко определить средний заработок любого сотрудника за любой временной период.

Аванс за первые полмесяца (40 процентов от размера заработной платы согласно размерам окладов с учетом отработанных сотрудниками дней) и заработная плата могут быть выданы двумя способами:

- Через кассу в течение трех дней (очень редко).

Заполняется расходный кассовый ордер (РКО) и платежная ведомость форма Т-53.

По завершению трех дней кассир в платежной ведомости напротив фамилий сотрудников, не получивших зарплату, ставит отметку «депонировано», составляя реестр не выданной зарплаты и на титульном листе ведомости указывая по факту выплаченную и не полученную сотрудниками величину зарплаты. Далее не выданная заработная плата сдается в обслуживающий банк на расчетный счет.

- На зарплатные банковские карты.

Для выплаты заработной платы на банковские карты организация заключила зарплатный договор с банком.

Период, связанный с зачислением средств на зарплатную карту работников, зависит от продолжительности операционного дня

обслуживающего банка, времени суток, времени перечисления денежных средств от работодателя.

Но в соглашении на обслуживание между ООО «Энергия-Сервис» и обслуживающим банком обязательно указан предельно допустимый срок для зачисления оплаты труда. Как правило, заработная плата поступает на следующий день после факта поступления в обслуживающий банк.

В качестве даты выплаты дохода выступает дата перечисления денежных средств на зарплатные карты.

### **2.3 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по заработной плате в организации**

Рассматриваемая организация обязана рассчитывать и уплачивать в бюджет суммы НДФЛ с оплаты труда ее персонала (в качестве налогового агента). Ставки по НДФЛ установлены статьей 224 НК РФ.

В компании применяется одна ставка НДФЛ – это 13% со всех видов дохода персонала.

Для исчисления суммы в бюджет организацией, применяется формула:

$$\sum_{\text{НДФЛ}} = C_{\%} * B_{\text{налог}}, \quad (1)$$

где  $\sum_{\text{НДФЛ}}$  – сумма подоходного, подлежащего к уплате в бюджет;

$C_{\%}$  – применяемая ставка налогообложения;

$B_{\text{налог}}$  – рассчитанная база налогообложения.

Рассматриваемая организация обязана рассчитывать и уплачивать взносы во внебюджетные фонды. Здесь важно отметить, что с 1 января 2017 г. контроль за взносами перешел в инспекцию ФНС России. В качестве исключения выступают взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (травматизм), они по-прежнему находятся в ведении органов ФСС России [31].

Для исчисления суммы по обязательному медицинскому страхованию по ставке 5,1% организацией, применяется формула:

$$\sum_{\text{ОМС}} = C_{\%} * \text{ЗП}, \quad (2)$$

где  $\sum_{\text{ОМС}}$  – сумма страхового взноса по обязательному медицинскому страхованию;

$C_{\%}$  – применяемая ставка;

ЗП – заработная плата.

Взносы на обязательное пенсионное страхование по ставке 22%. По формуле:

$$\sum_{\text{ОПС}} = C_{\%} * \text{ЗП}, \quad (3)$$

где  $\sum_{\text{ОПС}}$  – сумма страхового взноса по обязательному пенсионному страхованию.

Взносы на обязательное социальное страхование на случай временной не трудоспособности и в связи с материнством по ставке 2,9%. По указанной формуле:

$$\sum_{\text{ОСВНМ}} = C_{\%} * \text{ЗП}, \quad (4)$$

где  $\sum_{\text{ОСВНМ}}$  – сумма страхового взноса по обязательному социальному страхованию на случай временной не трудоспособности и в связи с материнством.

Помимо этого исследуемая организация рассчитывает и уплачивает страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (травматизм) по ставке 0,7%, до 2019 года была ставка 0,88%, так как был травматизм на рабочем месте и ФСС РФ сделал надбавку на ставку. Формула для расчета:

$$\sum_{\text{травматизм}} = C_{\%} * \text{ЗП}, \quad (5)$$

где  $\sum_{\text{травматизм}}$  – сумма страхового взноса, подлежащего к уплате в ФСС РФ на травматизм.

На рисунке 6 представлены системы и формы оплаты труда персонала в рассматриваемой организации.

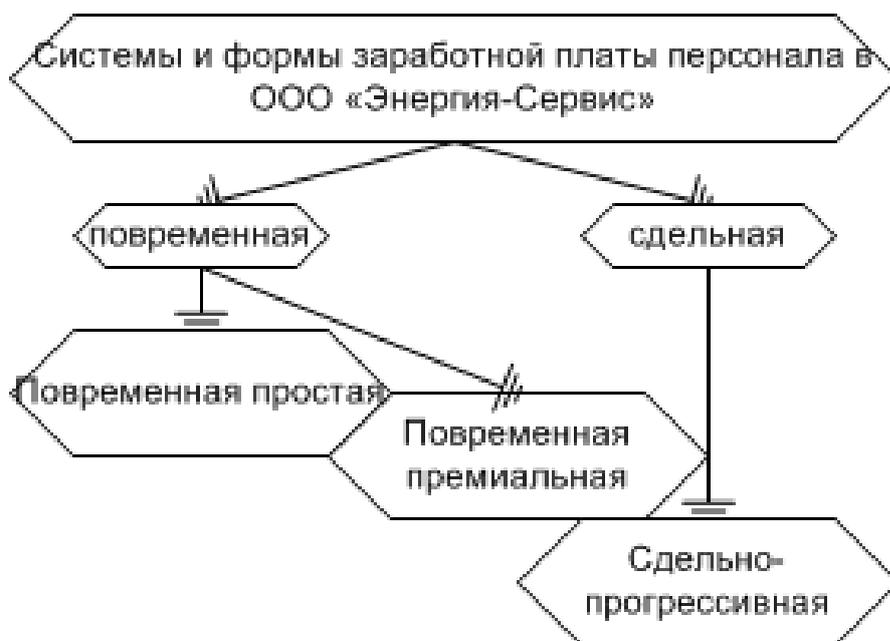


Рисунок 6 – Системы и формы заработной платы персонала в ООО «Энергия-Сервис»

Зарплата в рассматриваемой организации может быть выдана сотруднику в денежной и в натуральной форме с помощью предоставления материальных ценностей.

При этом необходимо брать в учет, что зарплата в неденежной форме может выплачиваться в размере, не более 20% от общей величины оплаты согласно статье 131 ТК РФ.

Суммы НДФЛ, рассчитанного с зарплаты, выданной в натуральной форме, подлежат удержанию со стороны работодателя, как налогового агента, исключительно с помощью денежных средств, выдаваемых сотрудникам.

На зарплату, выдаваемую в натуральной форме, начисляются страховые взносы.

Несмотря на то, что заработная плата может быть выдана в натуральной форме, рассматриваемая организация использует денежную форму.

В ООО «Энергия-Сервис» действуют следующие доплаты и надбавки к заработной плате:

- 1) Доплата за работу, имеющую отклонения от нормальных условиях труда:

- в вечернее время – 20 процентов от часовой ставки;
- в ночное время – 40 процентов от часовой ставки;
- в выходные и праздничные дни (в двойном размере) или по желанию работника вместо двойной оплаты, он может взять выходной. В данном случае тогда оплата в нерабочий или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха (выходной) не оплачивается вовсе.

2) Районный коэффициент 30 процентов для Республики Хакасия, утвержденным законодательными актами РФ для соответствующих краев и областей, который начисляется в процентах от заработной платы по месту постоянной фактической работы сотрудника. Начисляется на все виды заработной платы, кроме вознаграждения за выслугу лет, премии по результатам года и имеющий разовый характер.

3) Процентная надбавка за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера и в Районах Крайнего Севера (северный коэффициент), начисляемую на заработную плату в размере 30 процентов, получаемую сотрудником по месту постоянной фактической работы и стажа работы.

4) Другие доплаты и надбавки представлены в приложении Г.

Далее приведем расчеты и отражение в бухгалтерском учете по заработной плате с персоналом в ООО «Энергия-Сервис» и сделаем практические примеры.

За декабрь 2018 г. Архипову В.В. была начислена общая сумма заработной платы в размере 12110,61 руб., в т.ч.:

- сумма по тарифу = количество отработанных часов \* тарифная ставка = 79 часов \* 78,89 руб./час = 6232,31 руб.

- доплата за вредные условия труда к тарифной ставке (4 %) = 249,29 руб.

– оплата труда с учетом районного коэффициента = (сумма по тарифу + доплата к тарифной ставке) \* районный коэффициент = (6232,31 руб. + 249,29 руб.) \* 1,6 = 10370,56 руб.

– сдельная оплата с учетом районного коэффициента = сдельная оплата \* районный коэффициент = 1087,53 руб. \* 1,6 = 1740,05 руб.

– итого зарплата = оплата труда с учетом районного коэффициента + сдельная оплата с учетом районного коэффициента = 10370,56 руб. + 1740,05 руб. = 12110,61 руб.

В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

– Дебет 20 Кредит 70: отражено начисление заработной платы Архипову В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 12110,61 руб.

– Дебет 70 Кредит 68: отражено удержание НДФЛ с начисленной заработной платы Архипова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 1574,38 руб.

– Дебет 20 Кредит 69: отражено начисление страховых взносов на начисленную заработную плату Архипова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 3739,76 руб. (ПФ РФ – 22%; ФФОМС – 5,1%; ФСС РФ – 2,9% и 0,88% - на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

– Дебет 70 Кредит 51: отражена выдача заработной платы на банковскую карту Архипова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 10536,23 руб.

– Дебет 68 Кредит 51: отражено перечисление НДФЛ в бюджет в сумме 1574,38 руб.

– Дебет 69 Кредит 51: отражено перечисление страховых взносов в сумме 3739,76 руб. (ПФ РФ – 22%; ФФОМС – 5,1%; ФСС РФ – 2,9% и 0,88% - на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Далее необходимо рассмотреть второй пример.

За декабрь 2018 г. Зыкову А.И. была начислена общая сумма заработной платы в размере 7889,39 руб., в т.ч.:

– сумма по тарифу = количество отработанных часов \* тарифная ставка = 56 часов \* 72,5 руб./час = 4060,00 руб.

– доплата за вредные условия труда к тарифной ставке (4 %) = 162,40 руб.

– оплата труда с учетом районного коэффициента = (сумма по тарифу + доплата к тарифной ставке) \* районный коэффициент = (4060,00 руб. + 162,40 руб.) \* 1,6 = 6755,84 руб.

– сдельная оплата с учетом районного коэффициента = сдельная оплата \* районный коэффициент = 708,47 руб. \* 1,6 = 1133,55 руб.

– итого зарплата = оплата труда с учетом районного коэффициента + сдельная оплата с учетом районного коэффициента = 6755,84 руб. + 1133,55 руб. = 7889,39 руб.

В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

– Дебет 20 Кредит 70: отражено начисление заработной платы Зыкову А.И. за декабрь 2018 г. в сумме 7889,39 руб.

– Дебет 70 Кредит 68: отражено удержание НДФЛ с начисленной заработной платы Зыкова А.И. за декабрь 2018 г. в сумме 1025,62 руб.

– Дебет 20 Кредит 69: отражено начисление страховых взносов на начисленную заработную плату Зыкова А.И. за декабрь 2018 г. в сумме 2436,24 руб. (ПФ РФ – 22%; ФФОМС – 5,1%; ФСС РФ – 2,9% и 0,88% - на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

– Дебет 70 Кредит 51: отражена выдача заработной платы на банковскую карту Зыкова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 6863,77 руб.

– Дебет 68 Кредит 51: отражено перечисление НДФЛ в бюджет в сумме 1025,62 руб.

– Дебет 69 Кредит 51: отражено перечисление страховых взносов в сумме 2436,24 руб. (ПФ РФ – 22%; ФФОМС – 5,1%; ФСС РФ – 2,9% и 0,88% -

на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Далее необходимо рассмотреть порядок расчета отпускных в рассматриваемой организации на практическом примере.

Рассмотрим пример, когда работником в расчетном периоде отработаны десять не полных и два полных месяца:

Булдаков Виталий Владимирович написал заявление на отпуск с 17 по 30 декабря 2018 года.

Определяем расчетный период: с 01 декабря 2017 года по 30 ноября 2018 года.

Общая сумма начисленной заработной платы Булдакова В.В. за 12 месяцев до отпуска (за исключением средств на выплату больничных и предыдущих отпускных) составила 262509,59 руб.

Расчет отпускных:

Таблица 6 – Среднемесячное число календарных дней в течение года

Период	Нерабочие дни	Причина	Коэффициент
Декабрь 2017	4	Без содержания	25,52
Январь 2018	8	Отпуск	21,74
Февраль 2018	16	Отпуск	12,56
Март 2018	3	Без содержания	26,46
Апрель 2018	14	Без содержания	15,63
Май 2018	12	Отпуск	17,96
Июнь 2018	12	Отпуск	17,58
Июль 2018	6	Без содержания	23,63
Август 2018	3	Без содержания	26,46
Сентябрь 2018	-	-	29,3
Октябрь 2018	3	Без содержания	26,46
Ноябрь 2018	-	-	29,3
<b>Итого:</b>			<b>272,6</b>

1) Среднедневной заработок = 262509,59 руб. / 272,6 = 962,98 руб./день.

2) Отпускные = 962,98 руб./день \* 14 дней = 13481,72 руб.

В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

- Дебет 20 Кредит 70: отражено начисление отпускных Булдакову В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 13481,72 руб.
- Дебет 70 Кредит 68: отражено удержание НДФЛ с начисленных отпускных Булдакова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 1752,62 руб.
- Дебет 20 Кредит 69: отражено начисление страховых взносов на начисленные отпускные Булдакова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 4163,16 руб. (ПФ РФ – 22%; ФФОМС – 5,1%; ФСС РФ – 2,9% и 0,88% - на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).
- Дебет 70 Кредит 51: отражена выдача отпускных на банковскую карту Булдакова В.В. за декабрь 2018 г. в сумме 11729,1 руб.
- Дебет 68 Кредит 51: отражено перечисление НДФЛ в бюджет в сумме 1752,62 руб.
- Дебет 69 Кредит 51: отражено перечисление страховых взносов в сумме 4163,16 руб. (ПФ РФ – 22%; ФФОМС – 5,1%; ФСС РФ – 2,9% и 0,88% - на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Далее необходимо рассмотреть применяемый в организации порядок расчета выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой выплачивается первые три дня – за счет средств работодателя, а остальные, начиная с четвертого дня, выплачивает Фонд социального страхования РФ.

В других случаях, таких как, уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санаторно-курортных организациях на территории РФ, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств Фонда социального страхования с первого дня временной нетрудоспособности.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа работника [32]:

- 8 и более лет – 100 % среднего заработка;
- От 5 до 8 лет – 80 % среднего заработка;
- Менее 5 лет – 60 % среднего заработка.

Далее приведем пример расчета пособия по временной нетрудоспособности работника Блинникова Виктора Вильбувича.

Блинников В.В. в период с 16 июля по 8 августа 2019 г. включительно (24 календарных дня) находился на больничном. Страховой стаж Блинникова В.В. на момент расчета больничного листа составляет 47 лет и 7 месяца.

Размер выплат в каждом из годов расчетного периода учитывается в рамках облагаемого страховыми взносами лимита. Для 2016 г. он составляет 718 тыс. руб., для 2017 г. – 755 тыс. руб.

Расчетный период – два календарных года, предыдущих году наступления временной нетрудоспособности

Блинников В.В. за период 2016-2017 гг. имел сумму заработной платы размере 622363,63 руб. Расчет среднедневного заработка Блинникова В.В. будет выглядеть следующим образом:

Средний дневной заработок = начисленный заработок сотрудника за расчетный период / 730 = 622363,63 руб. / 730 дней = 852,55 руб./день

Дневной пособие = Средний дневной заработок \* % в зависимости страхового стажа = 852,55 \* 100 % = 852,55 руб./день

Расчет итоговой суммы пособия будет выглядеть следующим образом:

– За счет средств работодателя = дневное пособие \* 3 календарных дня = 852,55 руб./день \* 3 дня = 2557,65 руб.

– За счет средств ФСС РФ = дневное пособие \* (Количество календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности – 3 дня) = 852,55 руб./день \* (24-3) = 17903,55 руб.

– Общая сумма пособия по временной нетрудоспособности составляет 2557,65 + 17903,55 = 20461,2 руб.

Далее в бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

– Дебет 20 Кредит 70: отражено начисление пособия по временной нетрудоспособности Блинникова В.В. за счет средств предприятия в сумме 2557,65 руб.

– Дебет 69 Кредит 70: отражено начисление пособия по временной нетрудоспособности Блинникова В.В. за счет средств ФСС РФ в сумме 17903,55 руб.

– Дебет 70 Кредит 68: отражено удержание НДФЛ с начисленного пособия по временной нетрудоспособности Блинникова В.В. в сумме 2659,96 руб.

– Дебет 70 Кредит 51: отражена выдача пособия по временной нетрудоспособности Блинникову В.В. в сумме 17801,24 руб.

– Дебет 68 Кредит 51: отражено перечисление НДФЛ в бюджет в сумме 2659,96 руб.

Далее необходимо рассмотреть порядок расчета и перечисления алиментов.

Расчет алиментов:

- На одного ребенка – 1/4 (25 %);
- На двух детей – 1/3 (33 %);
- На трех и более детей – 1/2 (50 %) заработка и (или иного дохода родителей (п. 1 ст. 81 Семейного кодекса РФ).

Сотруднику организации Боброву Р.Э. за ноябрь 2018 года была начислена заработная плата в размере 17000 руб. Так как он выплачивает алименты одному ребенку, расчет алиментов выглядит следующим образом:

- $17000 - 13\% = 2210$  – НДФЛ;
- $(17000 - 2210) / 4 = 3697,5$  руб. – алименты.

В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

- Дебет 20 Кредит 70: отражено начисление заработной платы Боброва Р.Э. за ноябрь 2018 г. в сумме 17000 руб.

- Дебет 70 Кредит 68: отражено удержание НДФЛ с начисленной заработной платы Боброва Р.Э. за ноябрь 2018 г. в сумме 2210 руб.
- Дебет 70 Кредит 76.5: отражено удержание алиментов с заработной платы Боброва Р.Э. за ноябрь 2018 г. в сумме 3697,5 руб.
- Дебет 70 Кредит 51: отражена выдача заработной платы на банковскую карту Боброва Р.Э. за ноябрь 2018 г. в сумме 11092,5 руб.
- Дебет 68 Кредит 51: отражено перечисление НДФЛ в бюджет в сумме 2210 руб.
- Дебет 76.5 Кредит 51: отражено перечисление алиментов на банковскую карту алиментополучателю за ноябрь 2018 г. в сумме 3697,5 руб.

Далее необходимо рассмотреть пример расчета и выдачи материальной помощи сотрудникам рассматриваемой организации.

ООО «Энергия-Сервис» по заявлению Редькиной Н.В., с приложенными документами, произвела ей выплату по причине рождения ребенка на сумму 15000 руб. В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

- Дебет 91.2 Кредит 70: отражено начисление материальной помощи в связи с рождением ребенка Редькиной Н.В. за январь 2018 г. – в сумме 15000 руб.
- Дебет 70 Кредит 51: отражена выдача материальной помощи на банковскую карту в связи с рождением ребенка Редькиной Н.В. за январь 2018 г. в сумме 15000 руб.

Данная материальная помощь не облагается ни НДФЛ, ни страховыми взносами, так как сумма менее 50000 руб. и была выплачена в течение года после рождения ребенка.

Далее рассмотрим, перед какими внебюджетными фондами и органами государственной власти отчитывается ООО «Энергия-Сервис» на участке по заработной плате.

ООО «Энергия-Сервис» отчитывается перед Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы № 1 по Республике Хакасия, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральной службой государственной статистики (см. рис. 7).



Рисунок 7 – Состав государственных органов власти и внебюджетных фондов РФ, перед которыми отчитывается ООО «Энергия-Сервис» на участке по зарплате

Далее рассмотрим, какие отчеты сдаются в инспекцию ФНС России (см. рис. 8).



Рисунок 8 – Состав отчетности на участке по зарплате, сдаваемой ООО «Энергия-Сервис» в органы ФНС России

Для сдачи отчетности по НДСЛ рассматриваемая организация сдает в налоговую инспекцию справки по ф. № 2-НДСЛ и расчеты по ф. № 6-НДСЛ.

По общему правилу организация подает справки по ф. № 2-НДСЛ в инспекцию ФНС России по месту своей юридической регистрации не позже 1 апреля календарного года, идущего за отчетным годом.

Расчет по ф. № 6-НДСЛ предоставляется не позднее последнего числа месяца, следующего за отчетным периодом. Отчетный период, является квартал.

Годовой расчет в срок не позже 1 апреля следующего календарного года, за отчетным.

Отчетность по страховым взносам в инспекцию ФНС России.

Здесь важно отметить, что с 1 января 2017 г. контроль над страховыми взносами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством перешел в инспекцию ФНС России. В качестве исключения выступают взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (они по-прежнему находятся в ведении органов ФСС России).

В ежеквартальном режиме в инспекцию ФНС России рассматриваемая организация подает единый расчет по страховым взносам в срок не позже 30-го числа календарного месяца, идущего за отчетным кварталом. Если при попадании крайнего срока на выходной или праздничный день он переносится на ближайший рабочий день. В рассматриваемой организации единый расчет сдается исключительно в электронной форме. Форма данного расчета утверждена приказом ФНС от 10.10.2016 №ММВ-7-11/551@.

Отчетность о численности работников.

Рассматриваемая организация раз в год сдает в инспекцию ФНС России данные о среднесписочной численности работников до 20 января следующего года. Исследуемая организация подала данный отчет за 2018 г. в срок 19 января 2019 г. При этом организация использует только электронный способ его сдачи.

Перечень отчетов, сдаваемых в ПФ России и ФСС России в 2019 г. (см. рис. 9)



Рисунок 9 – Состав отчетности на участке по зарплате, сдаваемой ООО «ЭнергияСервис» в органы ПФ РФ и в ФСС РФ

ООО «Энергия-Сервис» ежеквартально сдает отчет утвержденным приказом ФСС России от 26.09.2016 № 381 (в ред. от 07.06.2017 № 275) по форме 4-ФСС в региональное отделение Фонда социального страхования РФ по Республике Хакасия не позднее 25-го числа календарного месяца, идущего за отчетным периодом в электронной форме. Расчет производится только по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (травматизм).

В Пенсионный фонд РФ данная организация сдает следующие отчеты:

- сведения о застрахованных лицах (форма СЗВ-М) утверждена постановлением Правления ПФР от 01.02.2016 г. № 83п. Сдача ежемесячно до 15-го числа следующего месяца в электронной форме;
- сведения о страховом стаже застрахованного лица (форма СЗВ-СТАЖ) утверждена постановлением Правления ПФР от 06.12.2018 г. № 507п предоставляется в фонд вместе с формой ОДВ-1 (сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учета) ежегодно, до 1 марта, следующего за отчетным годом.

В органы Росстата ООО «Энергия-Сервис» сдает отчет: 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях».

### **3 Аудит заработной платы в ООО «Энергия-Сервис»**

#### **3.1 Разработка плана и программы аудита заработной платы в организации**

Аудит – это независимая проверка и оценка деятельности организации специалистом-профессионалом или независимой организацией на договорной основе [33].

Цель организации и проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по заработной плате в экономических субъектах – это определение соответствия используемой в них методологии ведения бухгалтерского учета действующим нормам отечественного права для формирования мнения о степени достоверности данных, содержащихся в бухгалтерской (финансовой) отчетности во всех важных аспектах [34].

В перечень задач организации и проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по заработной плате входят следующие [35]:

- исследование системы внутреннего контроля (СВК) в части ведения расчетов с персоналом экономического субъекта;
- подтверждение необходимого уровня достоверности осуществляемых начислений и выплат персоналу по всем возможным основаниям и отражения их в бухгалтерском (финансовом, управленческом, налоговом) учете;
- проверка соблюдения действующих норм отечественного права в части начислений и удержаний;
- анализ системы организации и ведения бухгалтерского аналитического и синтетического учета;
- проверка правильности документального оформления и отражения в бухгалтерском учете расчетов с персоналом в части заработной платы.

На рисунке 10 представлена характеристика основных этапов аудита расчетов с персоналом по заработной плате в экономических субъектах.

Аудиторская проверка начинается с планирования. Более того эффективное осуществление всех процедур в процессе проведения аудиторской проверки основывается как раз на их тщательном планировании и подготовке [36].

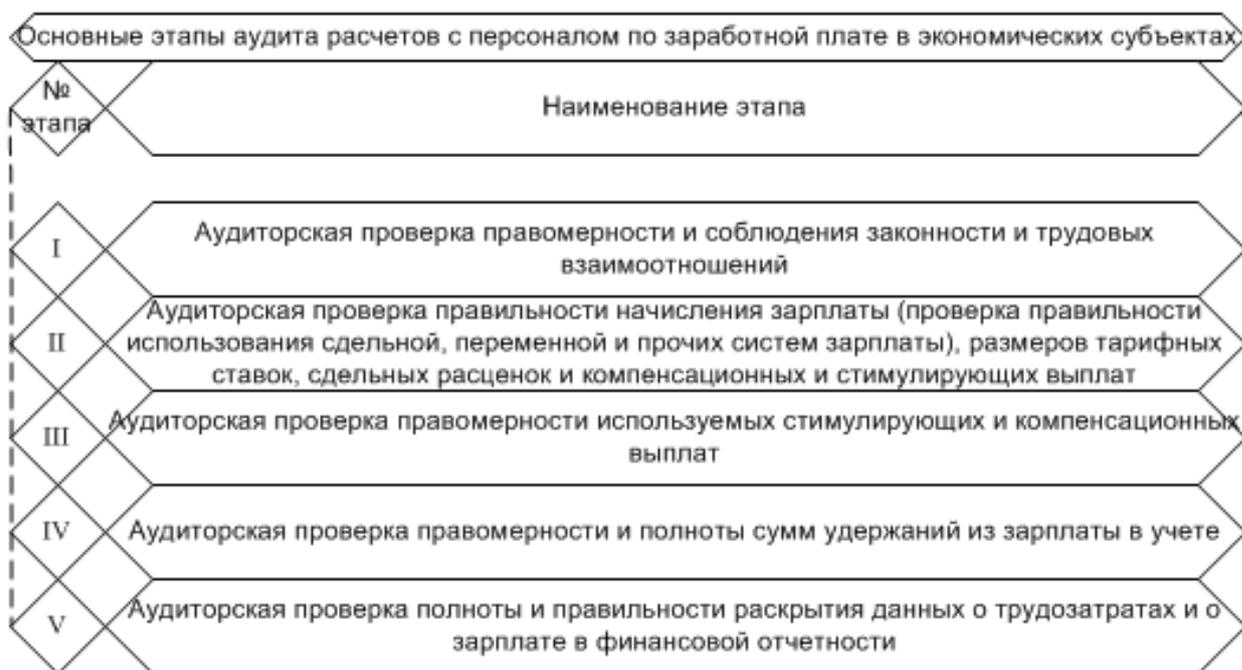


Рисунок 10 – Основные этапы аудита расчетов с персоналом по заработной плате в экономических субъектах

Именно по этой причине в качестве первого (начального) этапа аудита выступает этап планирования.

Цель планирования аудиторской проверки состоит в определении ее стратегии и тактики, в разработке общего плана аудита, в формировании программы аудита.

Планирование аудита состоит в формировании аудитором общей стратегии, призванной отражать объем, срок проведения и общую нацеленность проверки.

Процесс планирования аудиторской проверки проходит несколько ниже представленных стадий:

- 1) осуществление предварительного планирования;

- 2) подготовка и разработка общего плана;
- 3) подготовка и формирование программы.

При разработке общего плана устанавливается приемлемый уровень существенности для обнаружения существенных искажений в расчетах с персоналом по заработной плате.

В таблице 7 представлен план аудиторской проверки в рассматриваемой организации.

Таблица 7 – План аудита расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Энергия-Сервис»

Планируемые виды работ	Период проведения	Исполнитель	Примечание
Определение уровня существенности	-//-	-//-	Расчеты
Изучение системы внутреннего контроля и оценка риска и ее неэффективности	-//-	-//-	Тестирование, просмотр документов
Проверка первичной документации по учету расчетов по заработной плате	-//-	-//-	Просмотр документов
Проверка правильности отражения информации по операциям, связанным с проведением расчетов по заработной плате в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности	-//-	-//-	-//-

В таблице 8 представлена программа аудиторской проверки в рассматриваемой организации.

Таблица 8 – Программа аудита расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Энергия-Сервис»

Проверяемый сегмент	Аудиторские процедуры	Источники информации	Примечание
Определение уровня существенности	Расчеты	Бухгалтерский баланс, Отчет о финансовых результатах	-//-

Изучение системы внутреннего контроля и оценка риска и ее неэффективности	1. Подтвердить эффективность системы внутреннего контроля	Результаты тестирования и просмотра документов	-//-
Проверка первичной документации по учету расчетов по заработной плате	1. Подтвердить правильность оформления первичных документов по учету расчетов по оплате труда 2. Проверка наличия всех документов от контрагентов	Кадровые приказы, наряды на сдельную работу, платежные ведомости, таблицы, личные карточки	Просмотр документов
Проверка правильности отражения информации по операциям, связанным с проведением расчетов по заработной плате в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности	1. Проверка синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда	Бухгалтерский баланс, Главная книга, Журналы-ордера	Расчеты, сверка данных

Далее представлено описание этапов проверки на предприятии в части расчетов по заработной плате.

### 3.2 Проведение аудита заработной платы в организации

В таблице 9 представлен расчет уровня существенности для аудиторской проверки исследуемой организации.

Таблица 9 – Исходные данные для расчета уровня существенности ООО «Энергия-Сервис» за 2017-2018 гг.

Наименование базового показателя	Значение базового показателя бух. отчетности на конец периода, тыс. руб.		Доля, %	Значение, применяемое для расчета уровня существенности	
	31.12.2017 г.	31.12.2018 г.		31.12.2017 г.	31.12.2018 г.
I	II	III	IV	V	VI
1. Балансовая прибыль	(1040)	(837)	5	(52)	(41,85)
2. Валовый объем реализации	59481	30540	2	1189,62	610,8
3. Валюта баланса	65218	55222	2	1304,36	1104,44
4. Собственный капитал	14603	12692	10	1460,3	1269,2

Далее при расчете уровня существенности по рекомендованной системе базовых показателей для рассматриваемой компании необходимо найти среднее арифметическое показателей V-VI столбца таблицы 9 ( $CA_{IV}$ ):

$$CA_{VI\ 2017\ г.} = (-52 \text{ тыс. руб.} + 1189,62 \text{ тыс. руб.} + 1304,36 \text{ тыс. руб.} + 1460,3 \text{ тыс. руб.}) / 4 = 975,57 \text{ тыс. руб.}$$

$$CA_{VI\ 2018\ г.} = (-41,85 \text{ тыс. руб.} + 610,8 \text{ тыс. руб.} + 1104,44 \text{ тыс. руб.} + 1269,2 \text{ тыс. руб.}) / 4 = 735,65 \text{ тыс. руб.}$$

Далее необходимо определить уровень надежности найденной средней величины с помощью параметров вариации. Для чего исчисляется размах вариации и сравнивается со средней величиной.

При превышении полученной величины 0,5 совокупность признается однородной, означая то, что на среднюю можно полагаться.

Размах вариации исчисляется по формуле:

$$R_{VI\ 2017\ г.} = (\max - \min) / x_{cp} = (1460,3 \text{ тыс. руб.} - (-52) \text{ тыс. руб.}) / 975,57 \text{ тыс. руб.} = 155,02$$

$$R_{VI\ 2018\ г.} = (\max - \min) / x_{cp} = (1269,2 \text{ тыс. руб.} - (-41,85) \text{ тыс. руб.}) / 735,65 \text{ тыс. руб.} = 178,22$$

Таким образом, рассчитанные размахи вариации сильно отличаются от рекомендуемого значения, поэтому в каждом расчете оба,  $\max$  и  $\min$ , параметра отбрасываются из общей имеющейся совокупности. После чего необходимо рассчитать новое среднее значение V-VI столбца таблицы 9:

$$CA_{VI\ 2017\ г.} = (1189,62 \text{ тыс. руб.} + 1304,36 \text{ тыс. руб.}) / 2 = 1246,99 \text{ тыс. руб.}$$

$$CA_{VI\ 2018\ г.} = (610,8 \text{ тыс. руб.} + 1104,44 \text{ тыс. руб.}) / 2 = 857,62 \text{ тыс. руб.}$$

В таблице 10 представлены результаты распределения найденного значения.

Таблица 10 – Распределение уровня существенности пропорционально структуре баланса ООО «Энергия-Сервис» за 2017-2018 гг.

Статьи баланса (актив)	Σ, руб.		Удельный вес, %		Уровень существенности, руб.	
	31.12.17 г.	31.12.18 г.	31.12. 17 г.	31.12. 17 г.	31.12.17 г.	31.12.18 г.
I	II	III	IV	V	VI	VII
Пассивы, всего, в т.ч.:	6521800 0	5522200 0	100	100	1246990	857620
- кредиторская задолженность, в т.ч.:	5061500 0	4240000 0	77,61	76,78	967776	658489
Из них:						
задолженность перед персоналом организации, всего, включая:	846610	1836186	12,98	33,25	161875	285167
Анисимов И.В.	23705,2 4	66861,9 8	0,036	0,121	8,62	80,96
Архипов В.В.	24723,1 6	31914,7 5	0,038	0,058	9,37	18,44
Балахашвили Г.П.	30823,8 0	-	0,047	-	14,57	-
Гратилов А.А.	10903,9 2	-	0,017	-	1,82	-
Улугбашева И.А.	27600,0 0	37627,6 9	0,042	0,068	11,68	25,64
задолженность перед государственными внебюджетными фондами, всего, включая:	1476000	932000	2,26	1,69	33404,5 2	15729,6 7
Анисимов И.В.	7111,57	20058,5 9	0,011	0,036	0,78	7,29
Архипов В.В.	7416,95	9574,43	0,011	0,017	0,84	1,66
Балахашвили Г.П.	9247,14	-	0,014	-	1,31	-
Гратилов А.А.	3271,18	-	0,005	-	0,16	-
Улугбашева И.А.	8280,00	11288,3 1	0,013	0,02	1,05	2,31
задолженность по налогам им сборам (НДФЛ), всего, включая:	1388014	983214	2,13	1,78	29540,6 6	17505,8 8
Анисимов И.В.	3081,68	8692,06	0,005	0,016	0,15	1,37
Архипов В.В.	3214,01	4148,92	0,005	0,008	0,16	0,31
Балахашвили Г.П.	4007,09	-	0,006	-	0,25	-
Гратилов А.А.	1417,51	-	0,002	-	0,03	-
Улугбашева И.А.	3588,00	4892,00	0,006	0,009	0,2	0,43

В ООО «Энергия-Сервис» функционирует система внутреннего контроля, структура которой представлена на рисунке 11.

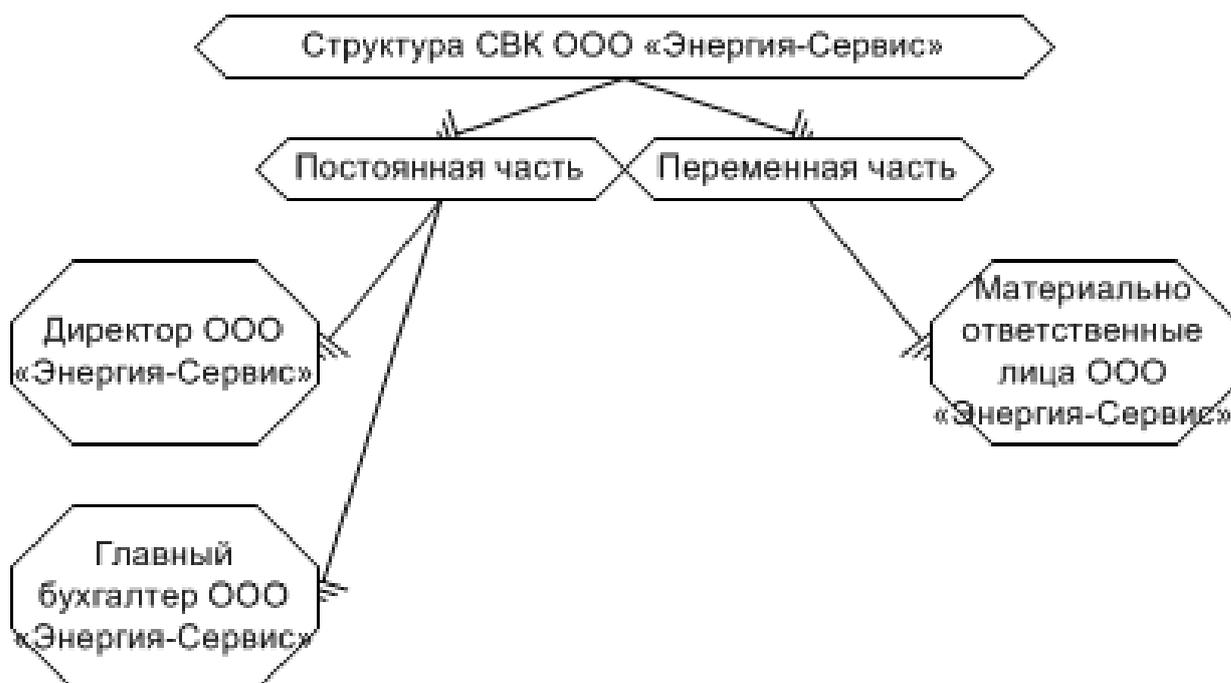


Рисунок 11 – Структура СВК ООО «Энергия-Сервис»

Таким образом, данные рисунка 11 свидетельствуют о том, что СВК в рассматриваемой организации состоит из постоянной части, состоящей и ее директора и главного бухгалтера, и переменной части, состоящей из перечня материально ответственных лиц.

В таблице 11 представлены результаты аудита факторов, оказывающих влияние на организацию системы внутреннего контроля в рассматриваемой компании.

Таблица 11 – Результаты аудита факторов, оказывающих влияние на организацию СВК ООО «Энергия-Сервис»

Наименование факторов	Номера экспертов, %				Среднеарифметическое значение, %
	1	2	3	4	
Внешние:	-	-	-	-	15
- требования законодательства	7	4	5	4	5
- принадлежность организации	1	1	1	1	1
- специфика отрасли	1	1	1	1	1
- размеры предприятия	5	6	8	5	6
- местоположение	1	1	1	1	1
- используемые ресурсы	1	1	1	1	1

Продолжение таблицы 11

Внутренние:	-	-	-	-	5
- организационная структура	2	3	1	2	2
- философия управления и стиль работы руководителей	0	0	0	0	0
- методы распределения полномочий и ответственности	1	1	1	1	1
- информационное и кадровое обеспечение	1	1	1	1	1
- техническая оснащенность	1	1	1	1	1
Итого	-	-	-	-	20

Таким образом, совокупность факторов, оказывающих влияние на организацию системы внутреннего контроля компании, серьезно воздействуют на степень аудиторского риска при проверке данных его бухгалтерской отчетности – на уровне 20%, т.е. на приемлемом уровне.

В таблице 12 представлена ведомость проверки правильности отражения информации по операциям, связанным с проведением расчетов по зарплате в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности рассматриваемой компании.

Таблица 12 – Ведомость проверки правильности отражения информации по операциям, связанным с проведением расчетов по зарплате в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности ООО «Энергия-Сервис» на 31.12.2018 г.

Счет	Сальдо счета на конец периода по данным, тыс. руб.						Отклонение, тыс. руб.					
	Бухгалтерского баланса		Главной книги		Журнала-ордера		Бухгалтерского баланса		Журналов-ордеров		Главной книги от Журналов-ордеров	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
68.01	1388	983	1388	983	1388	983	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
69	1476	932	1476	932	1476	932	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
70	846	1836	846	1836	846	1836	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

В таблице 13 представлена ведомость проверки уровня существенности.

Таблица 13 – Ведомость проверки уровня существенности в ООО «Энергия-Сервис» на 31.12.2018 г.

Счет / субсчет	Выявленные аудитором отклонения по данным бухгалтерского учета и отчетности аудируемого лица		Уровень существенности, руб.		Выявленные аудитором отклонения по данным бухгалтерского учета и отчетности аудируемого лица попадают в границы уровня существенности попадают/не попадают (+/-)	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
1	2	3	4	5	7	8
68.01	0,00	0,00	29541	17506	+	+
69	0,00	0,00	33405	15703	+	+
70	0,00	0,00	161875	285167	+	+

Далее необходимо составить выводы и предложения по итогам проведенного аудита.

### 3.3 Выводы и предложения по итогам проведенного аудита

Аудит бухгалтерской (финансовой) отчетности ООО «Энергия-Сервис» за 2017-2018 гг. проводился по следующим направлениям:

- Определение уровня существенности.
- Изучение системы внутреннего контроля и оценка риска и ее неэффективности.
- Проверка первичной документации по учету заработной платы.
- Проверка правильности отражения информации по операциям, связанным с проведением расчетов по заработной плате в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Аудит планировался и проводился таким образом, чтобы получить разумную уверенность в том, что финансовая (бухгалтерская) отчетность в части учета заработной платы персонала в организации не содержит существенных искажений.

По результатам проверки можно выразить мнение о том, что в целом постановка бухгалтерского учета соответствует действующим нормам

отечественного финансового учета и дает возможность осуществить подготовку отчетности ООО «Энергия-Сервис» так, чтобы обеспечить во всех существенных аспектах отражение активов и пассивов экономического субъекта на отчетную дату, исходя из нормативных актов, регулирующих бухгалтерский учет и отчетность в РФ.

Вместе с тем по итогам проверки можно считать необходимым привлечь внимание руководства и собственников ООО «Энергия-Сервис» к определенным проблемам, касающимся уровня автоматизации учетного процесса и системы внутреннего контроля в части ее прямой зависимости от руководства учетной службы организации. Это может приводить к искажению результатов проверки. В этой связи для проведения внутреннего аудита в организации требуется привлекать сторонних специалистов. Кроме того, требуется вести отдельный учет расчетов с совместителями по заработной плате, ведение карточек объединено по каждой группе сотрудников и карточки по депонированной заработной плате.

На рисунке 12 и в таблице 14 представлены рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» и хозяйственной практике по результатам их анализа.

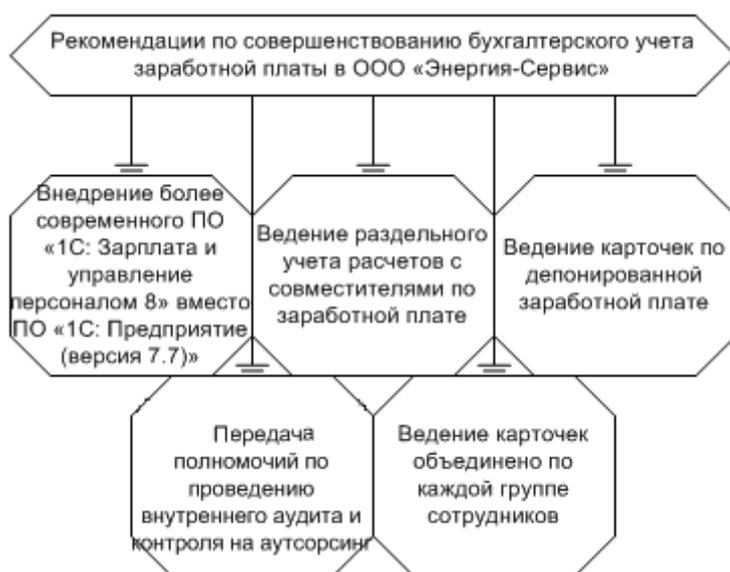


Рисунок 12 – Рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис»

Таблица 14 – Рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис»

Мероприятие	Эффект от мероприятия	
	основной (экономический), %	сопутствующий
1. Внедрение более современного ПО «1С: Зарплата и управление персоналом 8» вместо «1С: Предприятие (версия 7.7)»	Сокращение потерь времени на обработку информации	Усилит контрольную функцию бухгалтерского учета по расчетам с персоналом по заработной плате в организации; позволит исключить ошибки в организации учета и отчетности
2. Передача полномочий по проведению внутреннего аудита и контроля на аутсорсинг	Сокращение затрат на ведение контроля	Усилит контрольную функцию бухгалтерского учета по расчетам с персоналом по заработной плате в организации
3. Ведение раздельного учета расчетов с совместителями по оплате труда	Упрощение определения целесообразности привлечения сотрудников по совместительству	Позволит повысить оперативность и своевременность подготавливаемой учетной информации для руководства организации
4. Ведение карточек объединено по каждой группе сотрудников	Развитие системы внутреннего контроля	Усилит контрольную функцию бухгалтерского учета за сохранностью активов и пассивов организации в части задолженности перед персоналом по заработной плате
5. Ведение карточек по депонированной оплате труда	Развитие системы внутреннего контроля.	Усилит контрольную функцию бухгалтерского учета за сохранностью активов и пассивов организации в части задолженности перед персоналом по заработной плате

Резюмируя итоги данного раздела исследования, необходимо отметить следующее.

По итогам проведенного аудита заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» необходимо отметить, что в настоящий момент времени в целях повышения качества ведения учета расчетов по заработной плате, прежде всего, требуется повышать контрольную функцию бухгалтерского учета.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
Д-3Б4А1	Каяшкина Виленна Робертовна

<b>Школа</b>	<b>инженерного предпринимательства</b>	<b>Направление</b>	<b>38.03.01 Экономика</b>
<b>Уровень образования</b>	<b>Бакалавриат</b>		

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. <i>Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>вредных проявлений факторов производственной среды (метеословия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)</i></li> <li>– <i>опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i></li> <li>– <i>чрезвычайных ситуаций социального характера</i></li> </ul>	<p>Освещение рабочего места в офисе удобное с установкой общего и местного освещения, метеословия оптимальные, установлены кондиционеры, электромагнитные излучения на низком уровне, ионизирующие излучения сведены к минимуму. Рабочее место оборудовано согласно всем нормам и правилам техники безопасности, установлена пожарная сигнализация, запасные выходы в открытом доступе</p>
<p>2. <i>Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовой кодекс РФ;</li> <li>- ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 20000-2010 «Guidance on social responsibility»;</li> <li>- ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны;</li> <li>- СНиП II-4-79. Естественное и искусственное освещение;</li> <li>- СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы;</li> <li>- ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация</li> </ul>

### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. <i>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</i></li> <li>– <i>системы организации труда и его безопасности;</i></li> <li>– <i>развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i></li> <li>– <i>системы социальных гарантий организации;</i></li> <li>– <i>оказание помощи работникам в критических ситуациях.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий;</li> <li>- Программа единовременной материальной помощи;</li> <li>- Спортивные мероприятия;</li> <li>- Вручение новогодних подарков;</li> <li>- Охрана труда</li> </ul>
<p>2. <i>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>содействие охране окружающей среды;</i></li> <li>– <i>взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение субботников, благотворительное озеленение социальных объектов</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров),</li> <li>– готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</li> </ul>	
<p>3. <i>Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ правовых норм трудового законодательства;</li> <li>– Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов.</li> <li>– Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов ТК РФ;</li> <li>- Правила по обеспечению безопасных условий и охране труда;</li> <li>- Правила внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации – устав предприятия, акты, положения, приказы, договоры</li> </ul>
<b>Перечень графического материала:</b>	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчетному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	12.01.2019
---	------------

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н., доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4А1	Каяшкина Вилена Робертовна		

## **4 Социальная ответственность**

### **4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности в ООО «Энергия-Сервис»**

На сегодняшний момент времени корпоративная социальная ответственность на отечественных предприятиях и в организациях является не просто модной концепцией, находящейся в основе их PR-мер. Это обязательный элемент любого успешного экономического субъекта, целью которого состоит в достижении передовых конкурентных рыночных позиций и в их сохранении. Корпоративная социальная ответственность – это добровольный вклад того или иного бизнеса в общественное развитие, реализуемый путем осуществления социальных инвестиций, нацеленных на профессиональное развитие и социальную защиту своего кадрового состава, на оказание поддержки здравоохранения, образования, охрану окружающей среды и т.д. Деятельность в данном направлении призвана носить системный характер, согласованность с имеющимися интересами всего перечня заинтересованных сторон. На рисунке 13 представлены элементы функционирования системы корпоративной социальной ответственности в ООО «Энергия-Сервис».



Рисунок 13 – Элементы функционирования системы корпоративной социальной ответственности в ООО «Энергия-Сервис»

Ниже представлено описание функций и процессов управления рассматриваемой организации и его высшего административно-управленческого аппарата.

Указания и инструкции на рассматриваемом предприятии со стороны его руководителя выступают в качестве локального вида распорядительного воздействия для осуществления оперативного регулирования менеджерских процессов.

Инструктаж и координирование деятельности рассматриваются в качестве методов руководства, базирующихся на учении со стороны подчиненного персонала правилам, связанным с выполнением трудовых обязанностей.

Плюсы этого метода сводятся к минимизации сроков и издержек материального характера для достижения главной цели экономического субъекта. Минусы сводятся к тому, что указания даются в устной форме, соответственно, данным указаниям при их реализации требуется

осуществление четкого контроля над исполнением.

Так же со стороны руководителя анализируемого экономического субъекта применяются способы по оказанию психологического воздействия и это один из наиболее важных психологических методов менеджмента, которые приводятся в действие следующими ниже представленными методами:

- побуждения с помощью, подчеркивания позитивных качеств деятельности подчиненного персонала со стороны их руководителя;
- похвала – допустим, после каждого выполнения плана рядовым персоналом и специалистами предприятия его директор хвалит их и т.д.;
- совет – допустим, после совершения неудачной сделки директор дает совет своему подчиненному персоналу в отношении их деятельности.

Плюсы этого метода – дают возможность повысить уровень моральной значимости сотрудника компании. Минусы: советы даются устно, значит, их реализация нуждается в осуществлении четкого управленческого контроля.

Таким образом, проводя анализ методов управления в исследуемом экономическом субъекте, можно сказать, что их построение, главным образом состоит из неформальных отношений и говорит о наличии высокой степени доверия ее руководителей, к своему подчиненному персоналу. Проводя анализ кадровой политики исследуемого экономического субъекта, можно заключить следующее:

- его сотрудникам дана гарантия касательно всего перечня установленных норм отечественного права – это длительность рабочего времени, наличие и количество выходных и праздничных дней, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- вновь принятый сотрудник должен подчиняться разработанным в компании правилам внутреннего трудового распорядка, на основании которых, например, определена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – в субботу и в воскресенье;

– для отдельных категорий технического и управленческого персонала, задан сменный режим работы, а выходные предоставляются согласно скользящему трудовому графику; для этих сотрудников разработаны и функционируют графики сменности, доводимые до их сведения не позже, чем за один месяц до фактического введения их в действие; данные графики тогда прилагаются к коллективному договору;

– нормальная длительность рабочего времени в исследуемой компании – не больше 40 часов в неделю, а обеденный перерыв 60 минут в день;

– в предпраздничные дни рабочее время сокращается на 60 минут, или, при невозможности по условиям экономико-финансовой деятельности сотруднику предоставляется дополнительное время для организации и проведения отдыха или с его согласия оплачивается переработка по нормам, относящимся к сверхурочной работе;

– сотрудникам компании предоставляется на ежегодной основе отпуск длительностью 28 календарных дней; соответствующий график составляется и утверждается руководителем компании в последней декаде текущего календарного года, но не менее чем за 14 дней до наступления нового календарного года;

– не возможен вызов сотрудника из отпуска с его согласия, кроме ситуаций, описанных в нормах отечественного трудового права;

– уровень оплаты труда персонала определен в качестве утвержденных окладов по штатному расписанию компании;

– оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий;

– оказание помощи работникам в определенных жизненных ситуациях.

## 4.2 Определение стейкхолдеров организации

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние. Например, к прямым стейкхолдерам относятся потребители или сотрудники компании, а к косвенным – местное население, экологические организации и т. д. Важным представляется то, что в долгосрочной перспективе для организации важны как прямые, так и косвенные стейкхолдеры.

Структура стейкхолдеров ООО «Энергия-Сервис» представлена в таблице 15.

Таблица 15 – Стейкхолдеры ООО «Энергия-Сервис»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Сотрудники	Государственные бюджетные организации
Семьи сотрудников	Местное население
Клиенты-покупатели	
Собственник организации	

Исходя из таблицы 15, можно сделать вывод, что влияние прямых стейкхолдеров относительно выше, чем косвенных.

Собственник – формирует взаимозависимую систему, которая поддерживает деятельность предприятия (влияние на людей, принятие решений по ключевым вопросам в деятельности), а иногда напротив, лишает предприятие возможности действовать, так как является основным и единственным учредителем организации.

Репутация компании сильно зависит от качества работы сотрудников. Являясь социально-ориентированной организацией ООО «Энергия-Сервис» придает большое значение созданию безопасных условий труда для сотрудников, разрабатывая и реализуя комплексы программ по улучшению условий труда.

### 4.3 Определение структуры программ корпоративной социальной ответственности

Структура программ КСО составляет портрет корпоративной социальной ответственности компании. Структура программ КСО ООО «Энергия-Сервис» представлена в таблице 16.

Таблица 16 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
1. Оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий	Социально-ответственное поведение	Сотрудники, семьи сотрудников	По просьбе сотрудника	Помощь
2. Программа единовременной материальной помощи	Социально-ответственное поведение	Сотрудники, семьи сотрудников	По просьбе сотрудника	Улучшение условий сотрудникам оказавшимся в тяжелой ситуации (помощь)
3. Охрана труда	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Снижение производственного травматизма, заболеваемости и сохранения здоровья сотрудников
4. Спортивные мероприятия	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Периодически	Улучшение общего самочувствия, повышение работоспособности, поднятие корпоративного духа
5. Вручение новогодних подарков	Социально-ответственное поведение, благотворительные пожертвования	Семьи сотрудников	Ежегодно	Создание праздничного настроения у детей

6. Проведение субботников, благотворительное озеленение социальных объектов	Корпоративное волонтерство, социальные инвестиции	Местное население	Ежегодно	Реклама, помощь, благотворительность
---	---	-------------------	----------	--------------------------------------

#### 4.4 Определение затрат на программы корпоративной социальной ответственности

Затраты на программы КСО могут определяться по остаточному принципу и расходоваться в зависимости от их наличия, а могут стать частью ежегодных, квартальных и ежемесячных отчислений. Затраты представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Предполагаемые затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость, руб.
1. Новогодние подарки для детей сотрудников	штуки	200 руб.	200*10 = 2000
2. Праздники: - 23 февраля - 8 марта - дни рождения	рубль	700 руб./чел. 700 руб./чел. 1000 руб./чел.	700*12 = 8400 700*3= 2100 1000*15= 15000
3. Охрана труда	рубль	157000	157000
4. Единовременная материальная помощь	рубль	15000	15000
Итого:			199500

#### 4.5 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Программа корпоративной социальной ответственности ООО «Энергия-Сервис» полностью соответствует целям предприятия.

В организации преобладает внутреннее КСО. При этом, программы корпоративной социальной ответственности максимально охватывают интересы стейкхолдеров.

В ООО «Энергия-Сервис» широко развита система материальной помощи сотрудникам и их семьям. На протяжении года проводятся различные спортивные соревнования: по волейболу среди компаний, работающих в сфере электромонтажных работ, футбол и т.д.

Работа, ведущаяся в данном направлении, способствует развитию мотивации и в целом корпоративной культуры и духа, факторы, влияющие на реальное отношение работника к своему труду. Данная политика обеспечивает постоянный профессиональный рост работников, улучшение качества условий труда и социальную защищенность. При этом данная организация несет умеренные затраты на реализацию программ корпоративной социальной ответственности, результат стоит потраченных средств на мероприятия.

## Заключение

Бухгалтерский учет заработной платы является сложнейшим и наиболее трудоемким участком бухгалтерии, организация которого требует обеспечивать методологически правильный и своевременный расчет оплаты труда и выдачу ее в указанный срок.

По итогам первого раздела исследования необходимо отметить следующее.

Под заработной платой принято понимать цену трудовых ресурсов, которые задействованы в процессе производства товаров (выполнения работ, оказания услуг). В теории и практике учета заработной платы принято выделять ее четыре главных функции – это воспроизводственная, стимулирующая (мотивационная), социальная и учетно-производственная функция.

Рассмотрев систему нормативного регулирования учета расчетов по заработной плате в РФ, необходимо отметить, что главными нормативно-правовыми актами является Конституция РФ, ТК РФ, части 1-2 ГК РФ и части 1-2 НК РФ.

Учет расчетов по оплате труда ведется с использованием следующих основных счетов:

- 68 «Расчеты по налогам и сборам» - при расчетах с бюджетом по НДФЛ (в качестве налогового агента);
- 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - при расчетах с государственными внебюджетными фондами;
- 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - при начислении собственно оплаты труда персоналу.

По итогам второго раздела исследования необходимо отметить следующее.

В качестве практической базы проведенного исследования выступили результаты финансово-хозяйственной деятельности ООО «Энергия-Сервис»,

занимающегося выполнением всего комплекса работ по электрификации жилых, промышленных и коммерческих объектов в городе Абакане: проектированием, строительством, обслуживанием систем электроснабжения, а так же систем безопасности, связи и слаботочных систем.

В ходе написания данной работы был проведен анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности рассматриваемого предприятия, в результате чего анализ финансовых результатов деятельности рассматриваемой компании показал следующее.

В течение 2016-2018 гг. сумма выручки от основной деятельности организации уменьшилась на 89246 тыс. руб. или на 74,5%. Сумма чистой прибыли в течение 2016-2018 гг. понизилась на 173 тыс. руб.

Рассчитанные показатели рентабельности деятельности данной компании в целом продемонстрировали повышение уровня ее финансового состояния в течение 2016-2018 гг. при крайне низкой стартовой базе.

Анализ ликвидности показал в целом то, что организация не может оплатить наиболее ликвидными средствами свои краткосрочные обязательства, это свидетельствует о недостатке наиболее ликвидных средств, а именно денежных средств. Кроме того, проведенный коэффициентный анализ ликвидности и платежеспособности организации в динамике за три года показал в целом понижение способности организации рассчитываться по своим обязательствам.

Рассмотренный во втором разделе исследования анализ порядка учета заработной платы в ООО «Энергия-Сервис» показал следующее.

Система учета труда и его оплаты в рассматриваемой организации отвечает действующим нормам отечественного трудового и финансового права. В частности, следует отметить, что при документальном оформлении учета личного состава, труда и его оплаты исследуемая организация использует, унифицированные формы учетной документации. При этом рассматриваемая организация при расчете соответствующих удержаний и

начислений руководствуется действующими положениями налогового законодательства.

Помимо этого был проведен аудит расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Энергия-Сервис» по следующим направлениям:

- Определение уровня существенности.
- Изучение системы внутреннего контроля и оценка риска и ее неэффективности.
- Проверка первичной документации по учету заработной платы.
- Проверка правильности отражения информации по операциям, связанным с проведением расчетов по заработной плате в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В результате распределения рассчитанного уровня существенности пропорционально структуре баланса компании за 2017-2018 гг.:

- уровень существенности по задолженности перед персоналом организации составил 161,9 тыс. руб. и 285,2 тыс. руб.;
- уровень существенности по задолженности перед государственными внебюджетными фондами составил, 33,4 тыс. руб. и 15,7 тыс. руб.;
- уровень существенности по задолженности по налогам им сборам (в качестве налогового агента по расчету и уплате НДФЛ) составил, 29,5 тыс. руб. и 17,5 тыс. руб.

По итогам проведенного аудита руководству рассматриваемой организации необходимо порекомендовать повышать контрольную функцию бухгалтерского учета в следующих направлениях:

- Внедрение более современного ПО «1С: Зарплата и управление персоналом 8» вместо «1С: Предприятие (версия 7.7)».
- Передача полномочий по проведению внутреннего аудита и контроля на аутсорсинг.

- Ведение раздельного учета расчетов с совместителями по оплате труда.
- Ведение карточек объединено по каждой группе сотрудников.
- Ведение карточек по депонированной оплате труда.

В четвертом разделе работы была рассмотрена корпоративная социальная ответственность в ООО «Энергия-Сервис».

Программа корпоративной социальной ответственности ООО «Энергия-Сервис» полностью соответствует целям предприятия.

В организации преобладает внутреннее КСО. При этом, программы корпоративной социальной ответственности максимально охватывают интересы стейкхолдеров.

В ООО «Энергия-Сервис» широко развита система материальной помощи сотрудникам и их семьям. На протяжении года проводятся различные спортивные соревнования: по волейболу среди компаний, работающих в сфере электромонтажных работ, футбол и т.д.

Работа, ведущаяся в данном направлении, способствует развитию мотивации и в целом корпоративной культуры и духа, факторы, влияющие на реальное отношение работника к своему труду. Данная политика обеспечивает постоянный профессиональный рост работников, улучшение качества условий труда и социальную защищенность. При этом данная организация несет умеренные затраты на реализацию программ корпоративной социальной ответственности, результат стоит потраченных средств на данные мероприятия.

## Список использованных источников

1. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6739/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/) (дата обращения 15.03.2019).
2. Абдукаримов Ф.В. Бухгалтерская отчетность как основной источник информации для мониторинга и анализа финансового состояния предприятия / Ф.В. Абдукаримов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – №4. – С. 18-22.
3. Алиев И.М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 203 с.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения 15.03.2019).
5. Кучмаева О.В. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.В. Кучмаева [и др.]; под общ. ред. О.В. Кучмаевой. – М.: Юрайт, 2017. – 211 с.
6. Алиев И.М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 228 с.
7. Быкова Н.Н. Понятие рентабельности предприятия / Н.Н. Быкова // Молодой ученый. – 2016. – №29. – С. 372-374.

8. Бычкова С.М. Аудиторская деятельность. Теория и практика / С.М. Бычкова. – М.: Лань, 2016 – 320 с.
9. Кохова И.В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / И.В. Кохова [и др.]; отв. ред. В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2017. – 539 с.
10. Бычкова С.М. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / С.М. Бычкова, Д.Г. Бадмаева. – СПб.: Питер, 2018. – 528 с.
11. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для академического бакалавриата / И.М. Дмитриева, И.В. Захаров, О.Н. Калачева; под ред. И.М. Дмитриевой. – М.: Юрайт, 2018. – 358 с.
12. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для СПО / И.М. Дмитриева, И.В. Захаров, О.Н. Калачева; под ред. И.М. Дмитриевой. – М.: Юрайт, 2018. – 423 с.
13. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» (в ред. приказа Минфина РФ от 08.11.2010 № 142н) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7152/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7152/) (дата обращения 20.03.2019).
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 20.03.2019).
15. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (дата обращения 23.03.2019).
16. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с

30.12.2018) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_9027/#dst0](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/#dst0) (дата обращения 23.03.2019).

17. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 01.05.2019) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/) (дата обращения 25.03.2019).

18. Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О Центральном Банке Российской Федерации (Банке России)» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37570/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37570/) (дата обращения 27.03.2019).

19. Указ Президента РФ от 03.05.2010 № 542 «Вопросы оплаты труда работников центрального аппарата Министерства иностранных дел Российской Федерации и территориальных органов - представительств Министерства иностранных дел Российской Федерации на территории Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_71384/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71384/) (дата обращения 27.03.2019).

20. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 01.04.2019) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_11102/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11102/) (дата обращения 27.03.2019).

21. Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (в ред. от 30.04.2018)

[Электронный ресурс] // Гарант. – URL: <https://base.garant.ru/70222448/> (дата обращения 03.04.2019).

22. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_27572/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/) (дата обращения 03.04.2019).

23. Кучмаева О.В. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.В. Кучмаева [и др.]; под общ. ред. О.В. Кучмаевой. – М.: Юрайт, 2017. – 261 с.

24. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016). «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73789/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/) (дата обращения 10.04.2019).

25. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП) от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. 01.05.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.05.2019) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения 10.04.2019).

26. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2019) [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/) (дата обращения 11.04.2019).

27. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (в ред. от 8.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_29165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/) (дата обращения 11.04.2019).

28. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н.П. Кондраков. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 584 с.

29. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова. – М.: Проспект, 2016 – 424 с.

30. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47274/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/) (дата обращения 15.04.2019).

31. Федеральный закон «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» от 03.07.2016 № 243-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_29165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/) (дата обращения 15.04.2019).

32. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_64871/f7dbe8fc35645702ea66ab6b7272e1091a76f32d3/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/f7dbe8fc35645702ea66ab6b7272e1091a76f32d3/) (дата обращения 15.04.2019).

33. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об аудиторской деятельности» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_83311/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/) (дата обращения 17.04.2019).

34. Каковкина, Т.В. Аудит-контроллинг. Теоретические и методологические основы / Т.В. Каковкина. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 184 с.

35. Карагод В.С. Аудит. Теория и практика. Учебник / В. С. Карагод. – М.: Юрайт, 2014. – 672 с.

36. Орлов С.Н. Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией / С.Н. Орлов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 284 с.

# Приложение А

(справочное)

## Бухгалтерский баланс за 2016-2018 гг. ООО «Энергия-Сервис»

### Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2018 г.

Организация <u>Общество с ограниченной ответственностью "Энергия-Сервис"</u> по ОКПО		Коды		
Идентификационный номер налогоплательщика		0710001		
Вид экономической деятельности <u>Электро-монтажные работы</u>		31	12	2018
Организационно-правовая форма <u>Общество с ограниченной ответственностью</u> форма собственности <u>частная</u>		71514211		
Единица измерения: тыс руб		ИНН <u>1901062340</u>		
Местонахождение (адрес) <u>655011, Хакасия Респ, Абакан г, Стофато ул, д. 5Д, кор. 227Н</u>		по ОКВЭД <u>43.21</u>		
		по ОКОПФ / ОКФС <u>65</u> <u>16</u>		
		по ОКЕИ <u>384</u>		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.
	<b>АКТИВ</b>				
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	в том числе:				
	Нематериальные активы в организации	11101	-	-	-
	Приобретение нематериальных активов	11102	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	в том числе:				
	Расходы на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы	11201	-	-	-
	Выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ	11202	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	55	107	159
	в том числе:				
	Основные средства в организации	11501	55	107	159
	Оборудование к установке	11502	-	-	-
	Приобретение земельных участков	11503	-	-	-
	Приобретение объектов природопользования	11504	-	-	-
	Строительство объектов основных средств	11505	-	-	-
	Приобретение объектов основных средств	11506	-	-	-
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	в том числе:				
	Перевод молодняка животных в основное стадо	11901	-	-	-
	Приобретение взрослых животных	11902	-	-	-
	<b>Итого по разделу I</b>	<b>1100</b>	<b>55</b>	<b>107</b>	<b>159</b>

<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>					
Запасы	1210	26153	35070	25919	
в том числе:					
Материалы	12101	25146	31106	24632	
Брак в производстве	12102	-	-	-	
Товары отгруженные	12103	-	-	-	
Товары	12104	-	-	-	
Готовая продукция	12105	1007	3964	1287	
Расходы на продажу	12106	-	-	-	
Основное производство	12107	-	-	-	
Полуфабрикаты собственного производства	12108	-	-	-	
Вспомогательные производства	12109	-	-	-	
Обслуживающие производства и хозяйства	12110	-	-	-	
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-	
в том числе:					
НДС по приобретенным ОС	12201	-	-	-	
НДС по приобретенным НМА	12202	-	-	-	
НДС по приобретенным материально-производственным запасам	12203	-	-	-	
Дебиторская задолженность	1230	16831	25463	17820	
в том числе:					
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	12301	-	-	-	
Расчеты с покупателями и заказчиками	12302	13665	22066	14874	
Расчеты по налогам и сборам	12303	-	-	-	
Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	12304	-	-	1	
Расчеты с подотчетными лицами	12305	-	-	164	
Расчеты с персоналом по прочим операциям	12306	-	21	100	
Расчеты по вкладам в уставный (складочный) капитал	12307	-	-	-	
Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	12308	3166	3167	2681	
Выполненные этапы по незавершенным работам	12309	-	-	-	
Резервы предстоящих расходов	12310	-	-	-	
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-	
в том числе:					
Акции	12401	-	-	-	
Долговые ценные бумаги	12402	-	-	-	
Предоставленные займы	12403	-	-	-	
Вклады по договору простого товарищества	12404	-	-	-	
Приобретенные права в рамках оказания финансовых услуг	12405	-	-	-	
Депозитные счета	12406	-	-	-	
Депозитные счета (в валюте)	12407	-	-	-	
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	-	57	-	
в том числе:					
Касса организации	12501	-	-	-	
Операционная касса	12502	-	-	-	
Касса организации (в валюте)	12503	-	-	-	
Расчетные счета	12504	-	57	-	
Валютные счета	12505	-	-	-	
Аккредитивы	12506	-	-	-	
Чековые книжки	12507	-	-	-	

	Прочие специальные счета	12508	-	-	-
	Аккредитивы (в валюте)	12509	-	-	-
	Прочие специальные счета (в валюте)	12510	-	-	-
	Переводы в пути	12511	-	-	-
	Прочие оборотные активы	1260	12183	4521	8271
	в том числе:				
	Акцизы по оплаченным материальным ценностям	12601	-	-	-
	Денежные документы	12602	-	-	-
	Денежные документы (в валюте)	12603	-	-	-
	НДС по авансам и переплатам	12604	-	-	-
	Расходы будущих периодов	12605	12183	4521	8271
	Недостачи и потери от порчи ценностей	12606	-	-	-
	Итого по разделу II	1200	55167	65111	52010
	<b>БАЛАНС</b>	1600	55222	65218	52169

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	в том числе:				
	Резервы, образованные в соответствии с законодательством	13601	-	-	-
	Резервы, образованные в соответствии с учредительными документами	13602	-	-	-
•	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	12682	14593	15707
	Итого по разделу III	1300	12692	14603	15717
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1410	-	-	-
	в том числе:				
	Долгосрочные кредиты	14101	-	-	-
	Долгосрочные займы	14102	-	-	-
	Долгосрочные кредиты (в валюте)	14103	-	-	-
	Долгосрочные займы (в валюте)	14104	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	-	-	-
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1510	130	-	-
	в том числе:				
	Краткосрочные кредиты	15101	130	-	-
	Краткосрочные займы	15102	-	-	-
	Проценты по краткосрочным кредитам	15103	-	-	-
	Проценты по долгосрочным кредитам	15104	-	-	-
	Проценты по краткосрочным займам	15105	-	-	-
	Проценты по долгосрочным займам	15106	-	-	-
	Краткосрочные кредиты (в валюте)	15107	-	-	-
	Краткосрочные займы (в валюте)	15108	-	-	-
	Проценты по краткосрочным кредитам (в валюте)	15109	-	-	-
	Проценты по долгосрочным кредитам (в валюте)	15110	-	-	-
	Проценты по краткосрочным займам (в валюте)	15111	-	-	-
	Проценты по долгосрочным займам (в валюте)	15112	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	42400	50615	36452
	в том числе:				
	Расчеты с поставщиками и подрядчиками	15201	4685	7843	5834
	Расчеты с покупателями и заказчиками	15202	32915	36272	23406
	Расчеты по налогам и сборам	15203	1979	4178	3432
	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	15204	932	1476	2642
	Расчеты с персоналом по оплате труда	15205	1836	846	1130
	Расчеты с подотчетными лицами	15206	44	-	-

	Задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	15207	-	-	-
	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	15208	9	-	8
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	в том числе:				
	Целевое финансирование	15301	-	-	-
	Доходы, полученные в счет будущих периодов	15302	-	-	-
	Безвозмездные поступления	15303	-	-	-
	Предстоящие поступления по недостачам, выявленным за прошлые года	15304	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	42530	50615	36452
	<b>БАЛАНС</b>	1700	55222	65218	52169

Руководитель



**Корягин Дмитрий  
Николаевич**

(подпись) (расшифровка подписи)

28 Марта 2019 г.



## Приложение Б

(справочное)

### Отчет о финансовых результатах за 2016-2017 гг. ООО «Энергия-Сервис»

**Отчет о финансовых результатах**  
за период с 1 Января по 31 Декабрь 2017 г.

	Форма по ОКУД	Коды		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2017
Организация: Общество с ограниченной ответственностью "Энергия-Сервис"	по ОКПО	71514211		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	1901062340		
Вид экономической деятельности: Электро-монтажные работы	по ОКВЭД	42.22.2		
Организационно-правовая форма: Общество с ограниченной ответственностью	форма собственности	85	16	
	по ОКФС / ОКФС			
Единица измерения: тыс руб	по ОКУБ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2017 г.	За Январь - Декабрь 2016 г.
	<b>Выручка</b>	2110	56481	119758
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	21101	56481	119758
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	21102	-	-
	<b>Себестоимость продаж</b>	2120	(46335)	(111060)
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	21201	(46335)	(111060)
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	21202	-	-
	<b>Валовая прибыль (убыток)</b>	2100	10146	8728
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	21001	10146	8728
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	21002	-	-
	<b>Коммерческие расходы</b>	2210	-	-
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	22101	-	-
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	22102	-	-
	<b>Управленческие расходы</b>	2220	(8753)	(8254)
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	22201	(8753)	(8254)
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	22202	-	-
	<b>Прибыль (убыток) от продаж</b>	2200	393	472
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	22001	393	472
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	22002	-	-
	<b>Доходы от участия в других организациях</b>	2310	-	-
	в том числе:			
	Долевое участие в иностранных организациях	23101	-	-
	Долевое участие в российских организациях	23102	-	-
	<b>Проценты к получению</b>	2320	-	-
	в том числе:			
	Проценты к получению	23201	-	-
	Проценты по государственным ценным бумагам	23202	-	-
	Проценты по государственным ценным бумагам по ставке 0%	23203	-	-
	<b>Проценты к уплате</b>	2330	-	-
	в том числе:			
	Проценты к уплате	23301	-	-
	<b>Прочие доходы</b>	2340	112	8764
	в том числе:			
	Доходы, связанные с реализацией основных средств	23401	42	384
	Доходы, связанные с реализацией нематериальных активов	23402	-	-
	Доходы, связанные с реализацией прочего имущества	23403	61	8379
	Доходы от реализации прав в рамках осуществления финансовых услуг	23404	-	-

Доходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке	23405	-	-
Доходы по активам, переданным в пользование	23406	-	-
Доходы в виде восстановления резервов	23407	-	-
Прочие операционные доходы	23408	9	18
Штрафы, пени, неустойки к получению	23409	-	-
Прибыль прошлых лет	23410	-	-
Возмещение убытков к получению	23411	-	-
Курсовые разницы	23412	-	-
Доходы в виде списанной кредиторской задолженности	23413	-	-
Доходы, связанные с переоценкой внеоборотных активов	23414	-	-
Прочие внереализационные доходы	23415	-	-
Прочие расходы	2350	(1546)	(8674)
в том числе:			
Расходы, связанные с участием в российских организациях	23501	-	-
Расходы, связанные с участием в иностранных организациях	23502	-	-
Расходы, связанные с реализацией основных средств	23503	-	(95)
Расходы, связанные с реализацией нематериальных активов	23504	-	-
Расходы, связанные с реализацией прочего имущества	23505	(50)	(8189)
Расходы, связанные с реализацией права требования как оказания финансовых услуг	23506	-	-
Расходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке	23507	-	-
Расходы, связанные со сдачей имущества в аренду (субаренду)	23508	-	-
Отчисление в оценочные резервы	23509	-	-
Расходы на услуги банков	23510	(77)	(90)
Прочие операционные расходы	23511	(8)	-
Штрафы, пени, неустойки к получению	23512	(1182)	(287)
Убыток прошлых лет	23513	(4)	-
Курсовые разницы	23514	-	-
Расходы в виде списанной дебиторской задолженности	23515	-	-
Прочие внереализационные расходы	23516	(223)	(33)
Прочие косвенные расходы	23517	-	-
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(1040)	552
в том числе:			
по деятельности с основной системой налогообложения	23001	(1040)	552
по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	23002	-	-
Текущий налог на прибыль	2410	(74)	(174)
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
Прочее	2460	-	(2090)
в том числе:			
Налоги, уплачиваемые в связи с применением специальных налоговых режимов	24601	-	-
Штрафные санкции и пени за нарушение налогового и иного законодательства	24602	-	(2090)
Чистая прибыль (убыток)	2400	(1114)	(1712)

Форма 07/10002 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2017 г.	За Январь - Декабрь 2016 г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	(1114)	(1712)
	Справочно	2900	-	-
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель

  
(подпись)

Корягин Дмитрий  
Николаевич  
(расшифровка подписи)

28 Марта 2018 г.



## Приложение В

(справочное)

### Отчет о финансовых результатах за 2017-2018 гг. ООО «Энергия-Сервис»

<b>Отчет о финансовых результатах</b>		Коды	
за период с 1 Января по 31 Декабря 2018 г.		0710002	
Форма по ОКУД		31	12
Дата ( число, месяц, год)		2018	
Организация <b>Общество с ограниченной ответственностью "Энергия-Сервис"</b>	по ОКПО	71514211	
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	1901062340	
Вид экономической деятельности <b>Электро-монтажные работы</b>	по ОКВЭД	43.21	
Организационно-правовая форма <b>Общество с ограниченной ответственностью</b>	форма собственности	65	16
по ОКФС / ОКФС			
Единица измерения: тыс руб	по ОКЕИ	384	

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2018 г.	За Январь - Декабрь 2017 г.
	Выручка	2110	30540	59481
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	21101	30540	59481
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	21102	-	-
	Себестоимость продаж	2120	(23083)	(49335)
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	21201	(23083)	(49335)
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	21202	-	-
	Валовая прибыль (убыток)	2100	7457	10146
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	21001	7457	10146
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	21002	-	-
	Коммерческие расходы	2210	-	-
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	22101	-	-
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	22102	-	-
	Управленческие расходы	2220	(7165)	(9753)
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	22201	(7165)	(9753)
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	22202	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	292	393
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	22001	292	393
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	22002	-	-
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	в том числе:			
	Долевое участие в иностранных организациях	23101	-	-
	Долевое участие в российских организациях	23102	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	в том числе:			
	Проценты к получению	23201	-	-
	Проценты по государственным ценным бумагам	23202	-	-
	Проценты по государственным ценным бумагам по ставке 0%	23203	-	-
	Проценты к уплате	2330	-	-
	в том числе:			
	Проценты к уплате	23301	-	-
	Прочие доходы	2340	5	112
	в том числе:			
	Доходы, связанные с реализацией основных средств	23401	-	42
	Доходы, связанные с реализацией нематериальных активов	23402	-	-
	Доходы, связанные с реализацией прочего имущества	23403	-	61
	Доходы от реализации прав в рамках осуществления финансовых услуг	23404	-	-

	Доходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке	23405	-	-
	Доходы по активам, переданным в пользование	23406	-	-
	Доходы в виде восстановления резервов	23407	-	-
	Прочие операционные доходы	23408	1	9
	Штрафы, пени, неустойки к получению	23409	-	-
	Прибыль прошлых лет	23410	4	-
	Возмещение убытков к получению	23411	-	-
	Курсовые разницы	23412	-	-
	Доходы в виде списанной кредиторской задолженности	23413	-	-
	Доходы, связанные с переоценкой внеоборотных активов	23414	-	-
	Прочие внереализационные доходы	23415	-	-
	Прочие расходы	2350	(1134)	(1545)
	в том числе:			
	Расходы, связанные с участием в российских организациях	23501	-	-
	Расходы, связанные с участием в иностранных организациях	23502	-	-
	Расходы, связанные с реализацией основных средств	23503	-	-
	Расходы, связанные с реализацией нематериальных активов	23504	-	-
	Расходы, связанные с реализацией прочего имущества	23505	-	(50)
	Расходы, связанный с реализацией права требования как оказания финансовых услуг	23506	-	-
	Расходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке	23507	-	-
	Расходы, связанные со сдачей имущества в аренду (субаренду)	23508	-	-
	Отчисление в оценочные резервы	23509	-	-
	Расходы на услуги банков	23510	(76)	(77)
	Прочие операционные расходы	23511	-	(9)
	Штрафы, пени, неустойки к получению	23512	(805)	(1182)
	Убыток прошлых лет	23513	-	(4)
	Курсовые разницы	23514	-	-
	Расходы в виде списанной дебиторской задолженности	23515	-	-
	Прочие внереализационные расходы	23516	(253)	(223)
	Прочие косвенные расходы	23517	-	-
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(837)	(1040)
	в том числе:			
	по деятельности с основной системой налогообложения	23001	(837)	(1040)
	по отдельным видам деятельности (ЕНВД)	23002	-	-
	Текущий налог на прибыль	2410	(44)	(74)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
	Прочее	2460	(1004)	-
	в том числе:			
	Налоги, уплачиваемые в связи с применением специальных налоговых режимов	24601	-	-
	Штрафные санкции и пени за нарушение налогового и иного законодательства	24602	(1004)	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	(1885)	(1114)



## Приложение Г

(справочное)

### Положение об оплате труда (раздел «Доплаты и надбавки») в ООО «Энергия-Сервис»

#### 5. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

5.1. В ООО «Энергия-Сервис» устанавливаются обязательные следующие выплаты:

а) Доплаты за работу, имеющую отклонения от нормальных условий труда за фактически отработанное время (часы) в месяц, год:

- в вечернее время - (20% от часовой ставки);
- в ночное время (40% от часовой ставки);
- в выходные и праздничные дни (в двойном размере).

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо двойной оплаты, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- за работу при совмещении профессий (до 100% должностного оклада);
  - сверхурочную работу (первые 2 часа - в полуторном, остальные часы - в двойном размере).
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- при суммарном учете рабочего времени (учетный период- один месяц, квартал и другое). сверхурочная работа оплачивается согласно установленного учетного периода.

б) Для закрепления наиболее квалифицированной части персонала, имеющей опыт по данной профессии, вводятся персональные надбавки к окладу (тарифу) работника, которые выплачиваются в виде фиксированной суммы, согласно приказа директора персональная надбавка к окладу работника за конкретный период работы устанавливается в следующих размерах:

- ИТР, служащим ООО «Энергия-Сервис» в размере до 50% от суммы оклада в месяце начисления и выплаты надбавки;
- рабочим Общества в размере до 50% от суммы тарифа в месяце начисления и выплаты надбавки;

Для индивидуального закрепления наиболее квалифицированных специалистов при невозможности или нецелесообразности их перевода на вышестоящую должность применяются ежемесячные персональные надбавки к должностному окладу (надбавка за особо высокую квалификацию).

5.2. Районный коэффициент начисляется в процентах от заработной платы по месту постоянной фактической работы работника, в следующем размере:

- 30% - для Республики Хакасия, утвержденным законодательными актами РФ для соответствующих краев и областей.

Районный коэффициент начисляется на все виды заработной платы, выплачиваемой из ФОТ, за исключением: вознаграждения за выслугу лет, премии по результатам года, премий носящий разовый характер.

5.3. Процентная надбавка за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера и в Районах Крайнего Севера, включая ее начисление на заработную плату, получаемую работником по месту постоянной фактической работы работника, согласно действующего законодательства РФ, стажа работы.

5.4. По результатам аттестации рабочих мест на основании квалификации основных работ и профессий, на СМР и РСР с тяжелыми и вредными условиями труда тарифные ставки рабочих повышаются.

5.5. За выполнение обязанностей по руководству бригадой устанавливается доплата в размере 20% тарифной ставки при численности бригады до 10 чел, при численности бригады более 10 чел до 25 чел.- 25% и при численности бригады более 25 чел - 30% тарифной ставки.

- доплата звеньевым из числа рабочих не освобожденных от основной работы, за руководство звеном устанавливается в зависимости от нормативной численности рабочих в звене за руководство звеном устанавливается в зависимости от нормативной численности рабочих в звене не менее 5 человек - 50 рублей в месяц за каждого члена звена с учетом звеньевого;

- доплата за руководство бригадой или звеном производится при условии выполнения бригадой или звеном заданий в установленные сроки при высоком качестве работ, с учетом состояния трудовой или производственной дисциплины. В случае нарушения трудовой ил производственной дисциплины, допущенных членами этих коллективов, бригадир или звеньевой лишается утвержденных доплат бригадой или звеном. Отсутствие наряд - задания в бригаде (звене) расценивать как отсутствие задания - бригадирские не выплачиваются;

5.6. За профессиональное мастерство рабочим 3 разряда - в размере до 12%,

4 разряда - до 16%, 5 разряда - до 20%, 6 разряда - до 24 % соответствующей тарифной ставки.

5.7. Руководители организаций могут понижать молодым рабочим нормы труда до 66,7 % в течении первых трех месяцев их самостоятельной работы и до 25 % в течении последующих 3 месяцев.

5.8. Оплата труда и компенсации при мобильных методах производства работ регулируется Постановлением Правительства РФ. МДС 83-1-99.

- оплату труда при мобильных методах производства работ (служебная командировка) работодатель возмещает работнику в соответствии со ст. 168 ТК РФ следующие расходы: связанные с переездом; наймом жилого помещения; доп. расходы (суточные); иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя

5.9. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного местожительства или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, в необжитых, отдаленных районах. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в сумме 400- 700 руб.

5.10. Выходные пособия, установленные к трудовым договорам или соглашением о прекращении трудового договора.

Доплаты и надбавки прибавляются к сумме выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка работника.

5.11. К должностным окладам руководителей могут устанавливаться доплаты и надбавки компенсационного характера, учитывающие эффективность работы подразделения в размере до 50% должностного оклада.

Данный вид доплат утверждается директором ООО «Энергия-Сервис».