

Министерство науки и высшего образования 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				
Учет расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»				

УДК – 657.471.12:006.063

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-ЗБ4А1	Попова К.А.		31.05.2019

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Кац В.М.	к.ф-м.н.		31.05.2019

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Ж.А.	к.э.н.		31.05.2019

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Селевич О.С.	к.э.н.		31.05.2019

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г.А.	д.э.н.		31.05.2019

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

Код	Результат обучения
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
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 науки и высшего образования 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

(Подпись) (Дата) Барышева Г.А.
(Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4А1	Попова Ксения Александровна

Тема работы:

Учет расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 2271/с от 25.03.2019
---	------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	Трудовое законодательство, учебная и научная литература по теме ВКР, информация периодических изданий, данные бухгалтерского учета исследуемой организации ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Обзор литературных и нормативных источников. Методические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда. Практика учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере организации. Расчет заработной платы и удержаний. Вопросы социальной ответственности организации.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Таблицы, рисунки, образцы первичных документов
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

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 ШИП	Кац В.М.	к.ф-м.н		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4А1	Попова Ксения Александровна		12.01.2019

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа включает: 98 с., 1 рисунок, 17 таблиц, 31 источник, 5 приложений.

Ключевые слова: оплата труда, учет, персонал, заработная плата, удержания, расчеты, аудит, труд.

Объектом исследования – ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

Цель работы – рассмотреть особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

В процессе исследования были изучены теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда, рассмотрен бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

В результате исследования был проведен аудит расчетов по оплате труда и даны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Основные конструктивные, технологические и технико-эксплуатационные характеристики: Во введении определяется актуальность, цель работы, объект и предмет исследования, практическая значимость результатов, реализация и апробация работы. В первой главе рассмотрены теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда. Вторая глава посвящена рассмотрению организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права». В третьей главе приведен аудит расчетов по оплате труда в организации. Заключение содержит анализ результатов теоретических и экспериментальных исследований при выполнении ВКР, и рекомендации по их практическому использованию.

Степень внедрения: По результатам исследования, выявленные недостатки в бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» были сообщены руководству организации и по большинству из них были предложены методы

устранения. Большая часть рекомендаций по совершенствованию системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда внедряется в организации.

Область применения: бухгалтерский учет расчетов с персоналом.

В будущем планируется, что предложенная программа корпоративной социальной ответственности может быть внедрена в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Бухгалтерский учет – это упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

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

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц (год), который работодатель может (должен) платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд.

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.

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;

НДФЛ – налог на доходы физических лиц;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

КСО – корпоративная социальная ответственность;

СДЗ – среднедневной заработок.

Оглавление

Реферат.....	4
Введение.....	11
1 Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда....	14
1.1 Понятие оплаты труда, её формы и системы.....	14
1.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда.....	27
1.3 Учет и порядок оплаты труда.....	35
2 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».....	46
2.1 Краткая характеристика организации.....	46
2.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».....	50
2.3 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	60
3 Аудит расчетов с персоналом по оплате труда.....	62
3.1 Цели проверки и источники информации.....	62
3.2 Планирование и проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда.....	65
3.3 Выводы и рекомендации по результатам аудита.....	72
4 Социальная ответственность.....	76
Заключение.....	80
Список использованных источников.....	83
Приложение А Свидетельство о регистрации юридического лица.....	88
Приложение Б Штатное расписание ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».....	89
Приложение В Реестр справок о доходах физических лиц в 2018 году.....	90
Приложение Г Расчет по страховым взносам.....	92
Приложение Д Программа аудита расчетов по оплате труда.....	97

Введение

В современных условиях развития российского общества создание эффективной системы оплаты труда наемных работников во всех сферах деятельности является одной из наиболее актуальных задач, требующей системного подхода и непрерывного поиска путей совершенствования. Проблематика оплаты труда в условиях кризиса является одной из ключевых в российской экономике. От успешного решения этой проблемы во многом зависят повышение эффективности производства, рост уровня жизни населения и комфортный социально-психологический климат в обществе. Помимо этого важно отметить, что заработная плата зачастую единственный источник доходов большей части населения, а значит, заработная плата на данном этапе развития российского общества будет наиболее мощным стимулом роста результативности труда и, соответственно, производства в целом.

Одним из важных направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия является учет расчетов с персоналом по оплате труда. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет оплаты труда должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд оплаты труда и выплаты социального характера.

Зарботная плата используется как экономический рычаг управления производством, в связи с этим важны грамотная научная организация труда и правильный полный учёт труда. Благодаря грамотно построенному учету оплаты труда предприятие имеет возможность не только обеспечивать своих работников необходимыми благами, но и в совокупности с этим определять свое долговременное устойчивое развитие как экономического субъекта.

Тема учета расчетов с персоналом по оплате труда 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 исследования – рассмотреть особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- 1) Рассмотреть понятие оплаты труда, ее формы и системы;
- 2) Изучить нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда;
- 3) Рассмотреть организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»;
- 4) Провести аудит расчетов с персоналом по оплате труда в рассматриваемой организации;
- 5) Дать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объект исследования – ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

Предмет исследования – система учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

Для проведения 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., Бабаев Ю.Л., Гейц И.В. и др.

Эмпирической основой исследования выступили показатели бухгалтерской отчетности ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» за 2017-2018 гг.

Практическое значение исследования заключается в том, что разработанные рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» 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.

1 Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда

1.1 Понятие оплаты труда, её формы и системы

Расчет с персоналом по оплате труда – это сложный процесс, требующий значительных усилий со стороны финансового персонала компании. Достаточно вспомнить, сколько времени и сил уходит на то, чтобы правильно рассчитать все выплаты и удержания в структуре оплаты труда сотрудников, точно определить величину налоговых вычетов, начислить и уплатить социальные взносы и налоги, своевременно подготовить и сдать обязательную квартальную и годовую отчетность.

Оплата труда – это вознаграждение работника за выполнение трудовой функции. Размер оплаты труда определяется не только квалификацией работника и количеством отработанного времени, но и сложностью, качеством и условиями труда, а также наличием доплат и надбавок компенсационного характера. Многие работодатели повышают оплату труда работников за счет стимулирующих выплат (премий).

Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда, установлены главой 21 Трудового кодекса РФ[1]. Статьи 153–158 охватывают все вопросы, касающиеся порядка, места и сроков выплаты заработной платы, применения всех доступных систем оплаты труда, а также принципов начисления зарплаты работникам, трудящимся в особых условиях – сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при освоении новых производств и т. д.

Согласно ст. 129 Трудового Кодекса РФ, заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Таким образом, под начислением заработной платы следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся

работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Под элементами организации оплаты труда следует понимать совокупность компонентов, входящих в систему оплаты труда на предприятии. В современной литературе существуют различные подходы к определению состава элементов организации оплаты труда на предприятии, представленного в Таблице 1.

Таблица 1- Элементы оплаты труда

№	Элемент	№	Элемент
1	Разработка форм и систем оплаты труда	6	Установление тарифных ставок (окладов) по разрядам и тарифной сетки
2	Группировка различных видов работ в разряды и установление тарифной сетки	7	Формирование труда
3	Разработка системы стимулирования	8	Определение размеров социальных выплат
4	Разработка норм и нормативов по труду	9	Выявление рыночных ставок заработной платы за работы
5	Установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок	10	Установление минимального уровня заработной платы

Выделение элементов организации оплаты труда на предприятии порождает проблемы их идентификации.

На основании практики, внешних и внутренних факторов влияющих на производство в настоящее время, выделяют также основные принципы оплаты труда, представленные в Таблице 2.

Таблица 2 – Принципы оплаты труда

№	Принципы	№	Принципы
1	Соответствие заработной платы трудовому вкладу и условиям труда работника	9	Социальное равенство в оплате труда
2	Воздействие спроса и предложения на рынке труда	10	Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда
3	Принцип эффективности	11	Принцип справедливости

Продолжение таблицы 2

4	Учет мотивирующих факторов, ожиданий, потребностей персонала, выявление и устранение демотивирующих факторов	12	Материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда
5	Соответствие роста заработной платы и роста производительности труда	13	Неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы
6	Соответствие системы оплаты труда ценностям и корпоративной культуре	14	Соответствие требованиям законодательства
7	Учет этапа жизненного цикла компании	15	Недопущение дискриминации в сфере оплаты труда
8	Учет конъюнктуры рынка труда	16	Совместимость интересов субъектов рыночной экономики

Проблема определения факторов оплаты труда осложняется их многообразием, что приводит к необходимости группировки данных факторов, в результате чего возникает необходимость как с набором факторов, так и с их распределением.

Считается общепризнанным, что существуют только две формы оплаты труда: повременная и сдельная. Иногда некоторые специалисты стремятся дополнить их третьей, так называемой бестарифной, системой оплаты труда, что представляется неверным по следующим причинам[5]:

1) форма оплаты, как таковая, представляет собой основной принцип, базовый механизм – с характерными отличиями – начисления заработной платы. В случае бестарифного подхода данный принцип не определяется четко и бесспорно;

2) бестарифный подход зачастую трактуется как «оплата по возможностям» или базируется на оценке результатов работы сотрудников отдельным специалистом, что предполагает определенный субъективизм и делает такой подход похожим на бригадную систему оплаты труда (будет рассматриваться ниже).

Таким образом, будем исходить из того, что в настоящее время имеются две основополагающих формы начисления заработной платы.

Повременная форма заработной платы – это такая форма, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален отработанному им времени[6]. То есть принципиальный механизм, определяющий форму данной заработной платы, ориентирован на учет рабочего времени.

Статья 99 ТК РФ определяет рамки и правила переработки: сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ производится оплата сверхурочной работы следующим образом: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К основным достоинствам повременной формы заработной платы относятся следующие[9]:

1. Простота расчета. Финансовые службы предприятий обычно не испытывают затруднений при начислении зарплаты по такой форме. Учитываются всего два показателя – объем отработанного времени и часовая тарифная ставка;

2. Достаточно стабильное качество труда. Поскольку работник не мотивирован на повышение производительности, он уделяет должное внимание качеству выполняемых функций. Поэтому результаты труда при повременной форме оцениваются как более качественные и выверенные;

3. Стабильность получаемого дохода и уверенность в гарантированном размере оплаты;

4. Иногда к называемым преимуществам относят стремление человека повысить свою квалификацию, потому что именно таким образом он сможет увеличить свою часовую тарифную ставку и, как следствие, размер оплаты.

К основным недостаткам повременной формы следует отнести следующее:

1. Отсутствие заинтересованности в повышении производительности труда. Поскольку оплата производится только за отработанное время.

2. Для многих индивидов повременная форма оплаты является побуждением для изображения «видимости работы». Если отсутствует четкая система оценки трудовых результатов, или она затруднена, такие люди с удовольствием начинают непродуктивно расходовать рабочее время, а именно: на чай–кофе, разговоры, перекуры, интернет и т. д.

3. Отсутствие зависимости размера оплаты от самого человека. То есть человек при повременной оплате находится в условиях, когда не может повлиять на увеличение ее размера.

Повременная оплата труда в современных условиях имеет, пожалуй, не меньшее распространение, чем сдельная. Потому, что существует множество трудовых и производственных процессов, при которых повышение производительности труда или невозможно (например, аппаратные процессы, динамика поточных линий), или трудно оценить (многие процессы управления), или оно само по себе не является приоритетной задачей[11].

Сдельная форма заработной платы – такая форма, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.

За каждую единицу изготовленной продукции при данной форме предусмотрено конкретное фиксированное финансовое вознаграждение.

Таким образом, принципиальный механизм, определяющий форму данной заработной платы, ориентирован на учет готовой продукции или оказанных услуг.

Основными преимуществами сдельной формы оплаты труда считаются следующие[8]:

1. Всегда стимулирует повышение производительности труда. При переходе с повременной на сдельную форму оплаты может даже наблюдаться скачок производительности, который, по утверждениям некоторых экономистов, – и в зависимости от видов работы – способен дать прирост в сто и более процентов.

2. Заработная плата начинает зависеть от самого сотрудника, индивидуум получает возможности ее регулирования в соответствии с собственными представлениями, нуждами и способностями. Тем самым, заинтересованность в конечном результате повышается.

3. Объемы работ при переходе на сдельную оплату могут выполняться меньшим количеством работников. Тем самым, достигается дополнительная экономия: на перевозке рабочих, обеспеченности инструментом, предоставлении бытовок, организации питания, обеспечении рабочей формой и т. д.

К недостаткам, присущим сдельной форме оплаты труда, относят:

1) повышенную сложность расчета при широкой номенклатуре изготавливаемых изделий;

2) снижение качества, т.к. работник стремится сделать как можно больше;

3) стремление минимизировать затраты времени и усилий на результат труда в условиях, когда отслеживание хода работ со стороны руководства затруднено или не производится.

Необходимо подчеркнуть, что основой расчетов иногда принимается не время смены, а недельный или месячный фонды времени.

Переход с повременной работы на сдельную, как правило, влечет за собой повышение производительности и, следовательно, повышение размеров выплачиваемой заработной платы. То есть возникает понятие приработка, основанное на сравнении стандартного меньшего размера зарплаты и вновь получаемого большего. Приработок в данном случае аналогичен понятию приращения средств, только в отношении получаемой заработной платы.

Приработок – полученный работником дополнительный объем заработной платы, выражающийся разницей стандартного (предполагаемого, запланированного) ее размера и реально полученного за повышенные личные трудовые показатели.

В целях сохранения преимуществ форм заработной платы и минимизации их недостатков были разработаны так называемые *системы заработных плат*.

Формирование тех или иных систем оплаты труда явилось выражением желания управленцев максимально эффективно, с наибольшей выгодой для организации, реализовать кадровый потенциал сотрудников. Самих систем оплаты труда достаточно много. Их разнообразие отражает как специфику тех или иных производств, так и желание сосредоточить усилия на достижении приоритетных целей.

Под системой зарплаты понимается определенный специфический механизм ее начисления (расчета), базирующийся в своей основе на одной из форм зарплаты, реже – на обеих, и ориентированный на повышение мотивации в достижении тех трудовых показателей, которые считаются приоритетными.

Повременно–премиальная система оплаты базируется, как ясно из названия, на повременной форме оплаты труда. Основная базовая часть заработка рассчитывается исходя из объема отработанных часов. Кроме этого, выплачивается премия за повышение показателей труда. Премия может начисляться за повышение производительности труда.

Преимуществом повременно–премиальной системы считается то, что она мотивирует повышение производительности, в отличие от чисто повременной формы зарплаты.

К недостаткам следует отнести то, что работник, заинтересованный в получении как можно большей премии, начинает меньше внимания обращать на качество работы. То есть появляется та же проблема, которая присуща сдельной форме оплаты. То есть при использовании данной системы необходимо должным образом организовать выполнение текущего контроля.

Повременная система с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ. Дело в том, что могут встречаться работники с низкой внутренней мотивацией, которые не будут воспринимать повременно–премиальную систему как возможность дополнительного заработка. Более того, они способны демонстрировать «видимость работы», избегая ее реального выполнения, ориентируясь только на минимальный повременный заработок[12].

Именно для таких категорий работников предусмотрена повременная система с нормированным заданием. Такая система предусматривает, что выплаты за отработанные рабочие часы будут производиться в полном объеме только в том случае, когда имеет место выполнение нормированного задания, т. е. предусмотренного минимально необходимого объема работы.

Основным преимуществом системы с нормированным заданием является то, что она ориентирована на выполнение минимально-достаточного объема работ, необходимого для поддержания бесперебойного производства. К недочетам можно отнести то, что система с отсутствием

премиальной составляющей лишена мотивации к повышению производительности.

Сдельно–премиальная система оплаты призвана, в первую очередь, избавиться от такого недостатка (или, по крайней мере, максимально снизить его), как недостаточно высокое качество труда. Именно для этого в механизм начисления привносится премиальная составляющая, ориентирующая сотрудника на повышение качества своей работы.

Кроме мотивации качества, сдельно–премиальная система может предусматривать также дополнительное премирование за производительность, тем самым дважды используя механизм сдельного начисления: через расценку заработной платы и через премиальные выплаты за процентное превышение производительности.

Разработка сдельно–премиальной системы заработной платы должна учитывать специфику производства, для которого она предназначена. Применение той или иной формы премиального начисления, или симбиоза таких форм, должно быть направлено на повышение мотивации достижения тех показателей, которые являются приоритетными в данном процессе выполняемых работ.

Аккордная система оплаты труда базируется, по сути, на сдельной форме оплаты. Представляет собой, как правило, разовую выплату оговоренной суммы.

Аккордная система оплаты – это такая, при которой выплаты зарплаты производятся только после выполнения и сдачи всего предусмотренного объема работ, при этом, если сроки выполнения достаточно длительные, могут выплачиваться авансы, но они составляют лишь очень незначительную часть заработка[12].

При данной системе оплаты имеет место договор на определенные объемы работы, с соответствующим оговоренным вознаграждением после завершения. Если необходимо выполнить все объемы в сокращенные сроки, то оплата может возрасти. Дополнительные премии и различные бонусы (за

срочность, качество, дополнительные функции) могут иметь место, но обычно крайне редки.

Сдельно–регрессивная система характеризуется тем, что в ходе ее применения устанавливаются неодинаковые расценки заработной платы за изготовление продукции, зависящие от того, какой объем продукта произведен.

«Данная система оплаты труда применяется в том случае, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию и, как следствие, необоснованными затратами на ее хранение. Сдельно–регрессивная система может применяться также с целью ограничения перераспределения объема работ в пользу работников со стажем, чтобы они не получали необоснованного преимущества при распределении работ по сравнению с молодыми работниками, когда ограничены заказы на выпускаемую продукцию» [11].

Вообще, основанием для применимости сдельно–регрессивной системы являются:

- 1) ограниченный спрос на рынке, при самостоятельной реализации изделий;
- 2) установленный контрактами ограниченный объем производства, который готов закупить клиент в определенный период времени;
- 3) ограниченность площадей промежуточных складов;
- 4) недостаточная потоковая мощность собственной системы реализации и др.

Сдельно–регрессивная система ориентирована на то, чтобы заинтересовать работника производить точно установленный объем изделий.

По аналогии со сдельно–регрессивной системой, *сдельно–прогрессивная* также базируется на различии ставок заработной платы. Ставки будут также различаться в соответствии с объемами выпуска, но по другой зависимости: чем больше объемы производства, тем выше ставка

заработной платы. Тем самым, сотрудники заинтересовываются в наиболее высокой производительности. Основанием для применения сдельно–прогрессивной системы оплаты являются следующие причины:

- 1) ненасыщенный спрос рынка;
- 2) желание захвата наибольшего рыночного сектора;
- 3) потребности клиентов (посредников или перекупщиков) не являются удовлетворенными и др.

При косвенной сдельной системе, работа многих сотрудников оценивается не по объему выпуска, поскольку они не занимаются непосредственно изготовлением продукции, а по исполнению ими определенных функций. Сюда можно отнести следующих работников высокой квалификации: наладчиков, ремонтников, инструментальщиков и др. Невозможность учета готовой продукции делает формально неприменимой сдельную форму оплаты, а также перечисленные выше ее системы. Повременная оплата в данном случае также может быть оценена как малоэффективная, так как не мотивирует повышение производительности. В этом случае для работников такого рода применяется косвенная сдельная система.

Под бригадной системой оплаты понимается такой механизм заработной платы, при котором заработанные суммы поступают в прямое распоряжение бригадой и распределяются в соответствии с персональным трудовым вкладом каждого работника и по заранее установленному коллективному бригадному соглашению.

Начисление оплаты в бригадах будет определяться спецификой деятельности и может быть в зависимости от этого как повременной, так и сдельной. Бригада может находиться на той или иной форме оплаты как полностью, так и частично: некоторые члены бригады могут находиться на повременной форме оплаты, другие – на сдельной.

Члены бригады, находящиеся на повременной оплате, получают начисление заработной платы пропорционально тарифной ставке,

соответствующей присвоенному рабочему тарифному разряду и фактически отработанному времени каждым рабочим. При сдельной оплате – в соответствии с количеством изготовленной продукции и утвержденными расценками по ней. Также при сдельном заработке начисление оплаты часто производится по бригадокомплектам[15].

Бригадокомплект – планово–учетная единица результата коллективного труда, представляющая собой совокупность отдельных единичных законченных элементов работы.

Под элементами работы здесь понимаются отдельные законченные операции или изготовленные различных видов (наименований) изделия, число которых в бригадокомплекте строго определено.

Распределение общебригадного заработка между работниками производится на основе персонального показателя трудовой деятельности, так называемого КТУ – коэффициента трудового участия.

Коэффициент трудового участия – количественная оценка меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда группы работников.

Таким образом, каждый из предложенных способов имеет свои недостатки. Специалисты сходятся во мнении, что, учитывая все обстоятельства, наилучшим способом определения КТУ является его начисление именно бригадиром, который способен, в силу своего опыта, учесть все возникающие нюансы рабочих процессов.

Специалистами высказываются мнения, что бригадная система оплаты труда вполне применима для оплаты труда специалистов и линейных руководителей. В этом случае факторы, повышающие и понижающие КТУ, будут модернизированы в соответствии с характером оцениваемой работы.

Таким образом, важнейшим современным аспектом оплаты труда на предприятии является разработка и установление самой системы оплаты труда. Каждое предприятие самостоятельно определяет свою политику в вопросах оплаты труда и стимулировании труда.

Современные разработчики систем оплаты труда, несмотря на разнообразие подходов, едины в том, что:

- тарифно–окладная система оплаты труда очень устарела и не отвечает современным условиям рыночных отношений;
- стимулирующие выплаты должны быть тесно связаны с индивидуальными и коллективными результатами;
- величина стимулирования должна быть значимой и существенной;
- в соответствии с задачами планирования предприятия рост заработной платы должен быть регулируемым относительно роста производительности труда;
- система стимулирования для каждого работника должна быть понятной и справедливой.

В последние годы вышеперечисленные задачи решают гибкие системы оплаты труда. Данные системы оплаты труда умеют приспосабливаться к изменениям политики предприятия в условиях современной экономики.

Таким образом, разные системы и формы оплаты труда имеют свои достоинства и недостатки. Выбор оптимальной формы оплаты труда – непростая задача. Государство, выступая участником трудовых отношений, устанавливает базу основополагающих государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает очередность и сроки выплаты заработной платы, государственный надзор за своевременной и полной ее выплатой, а также ответственность работодателя за нарушение установленного порядка или сроков выплаты заработной платы и прочих сумм работнику. Однако разработка, введение и поддержание эффективной и наиболее подходящей к производству системы факторов и принципов оплаты труда индивидуальная важнейшая задача каждого предприятия, так как именно оплата труда и все её составляющие элементы являются

двигательным факторов для участия персонала в прибыли производства любого предприятия.

1.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда

Основным документом, определяющим принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

В настоящий момент именно ТК РФ дает легальное определение локальных нормативных актов, принимаемых работодателями, а также обязывает работодателей знакомить работников с данными актами под роспись до подписания трудового договора, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Одним из ключевых принципов правового регулирования трудовых отношений считается соблюдение права работника на получение заработной платы своевременно и в полном размере (не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (ст.2 ТК РФ). Поэтому государство следит за выполнением работодателями обязательств по выплате заработной платы и устанавливает меры юридической ответственности за их нарушение.

Порядок установления системы оплаты труда работников регламентирован на уровне федерального, регионального и муниципального законодательства. Работодатели, не имеющие бюджетного или смешанного финансирования, разрабатывают и закрепляют принципы оплаты труда работников самостоятельно, на локальном уровне.

В настоящее время, основные документы по оплате труда основываются на ст.135 ТК РФ, к ним относятся: коллективный договор, соглашение, положение об оплате труда и прочие локальные нормативные акты.

Наиболее предпочтительным вариантом представляется разработка отдельного Положения, регламентирующего принципы оплаты труда всех работников организации в зависимости от их квалификации, уровня образования, личных качеств. При разработке Положения учитываются требования глав 20 и 21 Трудового кодекса РФ и подробно прописываются в документе все используемые работодателем схемы оплаты труда, в том числе порядок выплаты заработной платы отдельным категориям сотрудников (вахтовикам, сезонным рабочим и т. д.) [1].

Материальная ответственность работодателя за задержку зарплаты, отпускных и выплат при увольнении установлена ст.236 ТК РФ. Наряду с суммой, причитающейся работнику, организация выплачивает денежную компенсацию. Административная ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде зафиксирована ст.5.27 КоАП РФ, а уголовная ответственность за невыплату пособий, заработной платы, пенсий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев – ст.145.1 УК РФ (если доказан корыстный умысел должностного лица).

Законодательством не установлены специальные требования к содержанию положения об оплате труда. Каждая компания, самостоятельно решает, какие обязательства перед работниками зафиксировать в положении об оплате труда. Для этого предприятие опирается на нормы трудового законодательства и разрабатывает документ в зависимости от отраслевых особенностей, финансового состояния, масштабов бизнеса.

При разработке положения об оплате труда соблюдаются минимальные нормативы, установленные трудовым законодательством для разных видов обязательных выплат за труд.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это минимально возможная величина заработной платы, которую предприятие может начислять своему сотруднику. Также эта величина используется в расчетах при определении суммы для выплат пособий по безработице и временной нетрудоспособности. Работодатель не может начислить своему сотруднику

заработную плату ниже минимального уровня, иначе он навлечет на себя штраф.

Текущая величина МРОТ зависит от нескольких показателей[14]:

- общегосударственной ценовой политики;
- потребностей резидентов и нерезидентов, работающих на территории Российской Федерации;
- увеличения государственных показателей эффективности производства;
- увеличения государственных показателей эффективности производства;
- снижения уровня безработицы;
- текущего уровня инфляции.

С 1 января 2019 года величина минимального размера оплаты труда составляет 11 280 рублей для российских граждан в месяц (Федеральный закон от 25.12.2018 №481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»»). Минимальные нормативы представлены в Таблице 3.

Таблица 3 – Минимальные нормативы, установленные трудовым законодательством для разных видов обязательных выплат за труд

Наименование	Минимальная величина	Порядок применения	Нормативный акт
Минимальный размер оплаты труда	11 280 руб.	Заработная плата должна быть не меньше МРОТ	ФЗ от 25.12.2018 №481-ФЗ
Доплата за вредные или опасные условия труда	4% от тарифной ставки (оклада)	Зависит от тарифной ставки	Ч.2 Ст. 147 ТК РФ
Сверхурочная работы	1,5- за первые 2 часа отработанного сверхурочного времени; 2- последующие часы	Зависит от часовой тарифной ставки, должностного оклада (за 1 час работы)	Ч.1 Ст.152 ТК РФ

Продолжение таблицы 3

Работа в выходные и праздничные дни	В двойном размере	Зависит от дневной или часовой тарифной ставки, а также от должностного оклада	Ст. 153 ТК РФ
Работа в ночное время (с 22:00 до 06:00)	20% часовой тарифной ставки	Зависит от часовой тарифной ставки, оклада (за каждый час работы в ночное время)	Ст. 154 ТК РФ
Простои	Средний заработок(по вине работодателя) 2/3 тарифной ставки (по вине третьих лиц)	Рассчитывается за каждый час простоя	Ч.1 и 2 ст. 155 ТК РФ
Надбавка за вахтовый метод работы	75%- в районах Крайнего Севера; 50%- в районах Сибири и Дальнего Востока; 30%- в остальных районах, но не более 100 рублей за сутки	Для работников федеральных госорганов рассчитывается за каждый день пребывания на вахте, в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада), но не более нормы расходов на выплату суточных	Ч. 1и 2 ст. 302 ТК РФ, п.1 Постановления Правительства РФ от 03.02.2005 №51

Изменение условий оплаты работы оформляются по соглашению его сторон на основании статьи 72 Трудового кодекса. В данном случае изменения вступают в силу с момента подписания сторонами такого соглашения или со дня, который они оговорят специально. В этом случае нужно подписать соглашения к трудовому договору с каждым работником, которого затронут изменения.

В дополнение к ТК РФ в части решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и

организационно–правовых форм деятельности, применяется Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В квалификационных характеристиках проведена унификация нормативов регламентации труда работников для обеспечения единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности. В Квалификационных характеристиках учтены новейшие законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации.

Следует учитывать, что однотипным нормативным документом является Общероссийский классификатор ОК 016–94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Федеральным законом от 21.11.2011 № 330–ФЗ решен вопрос об учете в составе расходов на оплату труда выплат в возмещение работникам затрат на уплату процентов по займам (кредитам) на приобретение или строительство жилья[7].

Для учета персонала организации, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные Госкомстатом России. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты содержит формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, используемые в ходе деятельности хозяйствующих субъектов. Формы первичной учетной документации данного альбома утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Он состоит из двух разделов: формы первичных документов по учету кадров; формы первичных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Постановлением Госкомсстата РФ от 05.01.2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации

труда и его оплаты» регламентированы следующие формы первичных документов[16]:

1. По учету кадрового состава (Таблица 4):

Таблица 4 – Формы первичных документов по учету кадрового состава

Форма	Назначение формы
№Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»	Применяется для оформления приема на работу сотрудника
№Т-2 «Личная карточка работника»	Документ по учету данных сотрудников
№Т-3 «Штатное расписание»	Отражает данные о структуре организации, ее штатной численности
№Т-4 «Учетная карточка научного, научно – педагогического работника»	Для учета научных работников
№Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»	Заполняется при переводе работника на другую должность внутри организации
Приказ формы №Т-6 и Т-6а	Приказ о предоставлении отпуска
Приказ формы №Т-8 и Т-8а	Приказ о расторжении трудового договора
Приказ формы №Т-9	Приказ о направлении сотрудника в командировку
Форма №Т-10	Командировочное удостоверение
Приказ формы №Т-11	Распоряжение о поощрении сотрудников

2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда используют (Таблица 5):

Таблица 5 – Формы первичных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда

Форма	Назначение формы
№Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»	Документ, отражающий посещаемость сотрудников и служащий основанием начисления заработной платы
№Т-49 «Расчетно-платежная ведомость»	Применяется для документального оформления выплаты заработной платы
№Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей»	Применяется для учета и регистрации платежных ведомостей
№Т-54 «Лицевой счет»	Отражает сведения о заработной плате
№Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы »	Используют для учета приема-сдачи работ по срочному трудовому договору

Порядок и сроки хранения и уничтожения бухгалтерских и иных документов, в том числе и документов налогового учета по заработной плате в коммерческих организациях регламентируют, в частности, следующие нормативно–правовые акты:

1. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402–ФЗ «О бухгалтерском учете» – регламентирует обязательность хранения первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее пяти лет[4];

2. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208–ФЗ «Об акционерных обществах», Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью»;

3. Закон об архивном деле;

4. Положение о порядке и сроках хранения документов акционерных обществ, утвержденное постановлением ФКЦБ от 16.07.2003 № 03–33/пс;

5. Положение о документах и документообороте в бухгалтерском учете № 105.

6. Основные правила работы архивов организаций.

Согласно Федеральному закону № 212–ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [8] сохранность документов, подтверждающих исчисление и уплату сумм страховых взносов, должна обеспечиваться плательщиками в течение шести лет, а Налоговый Кодекс РФ устанавливает четырехлетний срок хранения данных бухгалтерского и налогового учета и других документов, необходимых для исчисления и уплаты налогов, в том числе в части НДФЛ и взносов во внебюджетные фонды. Полагаем, что во избежание возможных конфликтов правильнее руководствоваться тем документом, который устанавливает более длительный срок хранения.

Законодательство об оплате труда в 2019 году не ограничивается положениями Трудового кодекса: для исчисления МРОТ применяется федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и региональными толкованиями, устанавливающими коэффициенты, на основании которых местные власти рассчитывают размер МРОТ[5].

Государство осуществляет надзор и контроль за своевременностью и объемом начисления зарплаты работникам, закрепляя на законодательном уровне требования к оплате труда; в 2019 году работодатели обязаны выполнять их. В частности, каждый работодатель должен:

- соблюдать сроки и очередность выплаты заработной платы;
- обеспечивать повышение реального уровня заработной платы (индексацию);

- устанавливать прозрачную систему премирования с привязкой к конкретным качественным или количественным показателям;
- начислять и выплачивать компенсационные надбавки и доплаты работникам без нарушения норм трудового права;
- использовать актуальные и не противоречащие трудовому законодательству принципы, методики и пособия (квалификационные справочники, тарифные сетки) при дифференциации заработной платы;
- отражать принципы начисления и выплаты заработной платы в коллективном договоре, дополнительных соглашениях, трудовых договорах и локальных нормативных актах;
- не допускать дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

Установленная работодателем система оплаты труда, зафиксированная в трудовом или коллективном договоре, не должна ухудшать положение работника по сравнению с нормами, определенными Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3 Учет и порядок оплаты труда

Учет труда и его оплаты обеспечивает системность информации о затратах труда на производство продукции на предприятии и расчетов по оплате труда, которые концентрируются на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту указанного счета 70 отражаются начисление сумм по заработной плате, премий и пособий работников предприятия. По дебету данного счета отражается их выплата, а также суммы начисленных налогов, платежей и других удержаний.

Сальдо на конец месяца на счете 70 указывает на сумму оставшегося за предприятием долга по оплате труда перед сотрудниками предприятия.

Для учета расчетов с работниками организации в плане счетов предусмотрено открытие и ведение синтетического счета 70, на котором

учитываются расчеты по всем видам выплат работникам предприятий в корреспонденции со счетами учета затрат на производство[30, С.91].

Проводки оформляются на сумму основной и дополнительной заработной платы соответственно:

- рабочих занятых в основном производстве - счет 20;
- рабочих занятых во вспомогательном производстве - счет 23;
- работников аппарата управления организацией, а также обслуживающего персонала имеющих общехозяйственное значение – 25 счет;
- на сумму заработной платы работников вспомогательного производства - счет 26 и т.д.

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

При осуществлении расчетов по оплате труда работников в натуральной форме следует учитывать следующие особенности:

- трудовое законодательство не запрещает производить расчеты с работниками в натуральной форме, но ограничивает размер таких расчетов – не более 20% от начисленных сумм;
- при передаче работникам продукции собственного производства ее цена определяется в соответствии с требованиями ст. 40 НК РФ, т.е. в общем случае – на уровне рыночных цен;
- стоимость продукции, выданной работникам в счет задолженности по оплате труда, облагается налогом на доходы с физических лиц и единым социальным налогом на общих основаниях.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и пособия по уходу за ребенком следует учитывать, что максимальный размер выплат, которые можно включить в расчет составляет 1 570 000 руб. (755 000 руб. – максимальная база для начисления страховых взносов в 2017 году; 815 000 руб. – максимальная база для начисления страховых взносов в 2018 году).

Минимальный размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет с 01 февраля 2019 года составляет: по уходу за первым ребенком – 4512 руб.; по уходу за вторым и последующими детьми – 6554,89 руб. До 01 февраля 2019 года следует платить МРОТ исходя из значений, установленных на 2018 год.

С 1 февраля 2019 года виды детских пособий, которые не подлежат расчету, а выплачиваются единовременно, следует выплачивать в следующих размерах: единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности – 655,49 руб.; единовременное пособие при рождении ребенка – 17479,73 руб. До 1 февраля 2019 года указанные пособия следует выплачивать в размерах, установленных на 2018 год.

Таблица 6 – Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда[21]

Дебет	Кредит	Содержание
Начисления		
20 (23, 25, 26, 29, 44...)	70	Начислена сумма основной и дополнительной заработной платы соответственно: - рабочим основного производства; - рабочим вспомогательных производств; - работникам управления цехов и осуществляющих иную деятельность в интересах цеха; - работникам аппарата управления организацией, а также обслуживающему персоналу, занятого в центральном офисе организации и иных работах, имеющих общехозяйственное значение; - работникам, занятым в обслуживающих производствах и хозяйствах; - работникам, занятым на работах, связанных с продажей продукции и продвижении ее на рынок (например, рекламным агентам).
91	70	Начислена сумма заработной платы работникам, занятым в деятельности, не связанной с обычными видами деятельности (например, занятым обслуживанием объектов основных средств, переданных в аренду)
96	70	Начислена сумма заработной платы работникам за счет ранее созданного резерва (например, отпускные, вознаграждение за выслугу лет и т.п.)
97	70	Начислена сумма заработной платы работникам, занятым при осуществлении расходов будущих периодов (например, ремонтом объектов основных средств)
99	70	Начислена сумма заработной платы работникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств

Удержания (Перечисления)		
70	50 (51)	Выдана из кассы (перечислена на счет сотрудника) заработная плата
70	68	Удержана сумма налога с доходов физических лиц
70	73	Удержана сумма возмещения материального ущерба или задолженности по выданным займам
70	94	Удержана сумма материального ущерба по недостаткам, отнесенного на счет виновных лиц (без зачисления сумм ущерба на счет 73)
70	76/4	Начисленная, но не выплаченная в установленный срок (из-за неявки получателя) заработная плата

Таким образом, синтетический учет заработной платы и расчетов по оплате труда ведется на пассивном счете 70 «Расчеты по оплате труда» по двум субсчетам: 1 «Начисленная заработная плата» и 2 «Депонированная заработная плата». По кредиту субсчета 1 «Начисленная заработная плата» отражается сумма начислений по всем видам основной и дополнительной заработной платы, премий, пособий по временной нетрудоспособности, пенсий работающим пенсионерам и других выплат. По дебету субсчета отражаются суммы удержаний, заработной платы, выданной в качестве аванса или в окончательный расчет, удержанных налогов, по исполнительным листам и других удержаний. Сальдо по этому счету может быть только кредитовым. Оно показывает сумму заработной платы, подлежащей выплате по состоянию на 1е число месяца.

Начисление и распределение заработной платы. Суммы начисленной заработной платы распределяют по направлениям затрат, т. е. списывают с кредита счета 70 «Расчеты по оплате труда» в дебет соответствующих счетов: 44 «Издержки обращения» – основная и дополнительная заработная плата специалистов, а также рабочих, занятых на погрузочно–разгрузочных работах, хранением и отгрузкой товаров; 23 «Вспомогательные производства» – заработная плата работников, занятых подготовкой товаров к производственному потреблению, прокатом технических средств, информационно–посредническими услугами; 87 «Фонды экономического

стимулирования» – премии, начисленные за счет фонда материального поощрения; 29 «Обслуживание производства и хозяйства»– заработная плата работников учреждений социального и культурно–бытового назначения. Заработная плата, начисленная за время отпуска, включается в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме отпускных отчетного месяца.

Таким образом, на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" плана счетов бухгалтерского учета собирается "информация" о долгах организации перед персоналом по выплате заработной платы. На счете отражаются начисление заработной платы, начисление социальных пособий, удержания из заработной платы в счет уплаты НДФЛ и удержания на другие цели (проф. взносы, алименты).

Согласно ст.91 и 99 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного времени каждым работником, а также обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Учет рабочего времени должен вестись в документах установленной унифицированной формы – первичных учетных документов, на которые в полной мере распространяются требования Федерального закона РФ № 339 – ФЗ. Этим законом установлена необходимость документального оформления, посредством составления унифицированных первичных документов всех хозяйственных операций на предприятии, в том числе, связанных с учетом рабочего времени и расчетами с персоналом по оплате труда.

В части определения размеров и порядка удержаний с заработной платы основными нормативными актами являются:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации – в части удержания налога на доходы физических лиц;
2. Федеральный закон № 229–ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изменениями и дополнениями) глава 11, который уточняет и

конкретизирует правила обращения взыскания на заработную плату и иные доходы должника–гражданина. В частности, определяет:

- размер удержания из заработной платы и иных доходов должника и порядок его исчисления;
- перечень выплат сотруднику, с которых обязательные удержания не производятся;
- порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам.

В дополнение к Федеральному закону № 229–ФЗ следует рассматривать Постановление Правительства РФ № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей».

Трудовой кодекс РФ (статья 137) предусматривается возможность и необходимость удержаний сумм из заработной платы работника. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством:

1. Возврат сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок.

В бухгалтерском учете такое удержание оформляется записью как показано в Таблице 7:

Таблица 7 – Возврат излишне выплаченных сумм

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	20 (23,25,26,29,44...)	Удержанная сумма	Удержана сумма заработной платы с сотрудника

Следует иметь в виду, что в том случае, когда заработная плата излишне выплачена работнику в результате несчетной ошибки, а, например, смысловой или по причине недостаточной квалификации работника бухгалтерии, эти суммы не могут быть взысканы с этого работника. В этой

ситуации взыскание, как правило, производится с работника, виновного в допущении такой ошибки.

2. Погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или на перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания (Таблица 8).

Таблица 8 – Удержание сумм, выданных под отчет и не погашенных

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	71	Удержанная сумма	Удержана сумма, ранее выданная под отчет и не погашенная в установленные сроки

3. За неотработанные дни отпуска при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск.

Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, подп. "а" п. 3 и п. 4 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ. В бухгалтерском учете такие удержания оформляются аналогично удержаниям при обнаружении допущенной счетной ошибки.

4. Возмещение ущерба, причиненного по вине работника организации в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

При производстве удержаний следует учитывать ограничения размера удержаний из заработной платы, установленные ст. 138 ТК РФ:

- при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, – 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику;

- при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при:

- а) отбывании исправительных работ;
- б) взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- в) возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника;
- г) возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- д) возмещении ущерба, причиненного преступлением.

5. Суммы, удержанные из заработной платы по поручениям работников выплату страховых платежей по договорам добровольного страхования путем безналичных расчетов с органами страхования.

В бухгалтерском учете такие удержания отражаются проводками (Таблица 9):

Таблица 9 – Удержание сумм страховых взносов

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	76 субсчет «Расчеты по имущественному и личному страхованию»	Удержанная сумма	Удержана сумма страховых платежей
76	51	Удержанная сумма	Суммы страховых платежей, перечисленные со счета бюджета на счет органа страхования

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Удержание страховых платежей из заработной платы работников и перечисление их на счета органов страхования производятся на основании списков и поручений, переданных в бухгалтерию организации страховым агентом.

6. Членские профсоюзные взносы при безналичной системе расчетов с профсоюзными организациями.

Удержание членских профсоюзных взносов производится при наличии письменных заявлений членов профсоюзов с просьбой о приеме от них членских профсоюзных взносов путем безналичного расчета.

В бухгалтерском учете удержание и перечисление членских взносов отражается тем же порядком, что и страховых платежей.

При этом к счету 76 открывается дополнительный субсчет[41, С.58].

7. Суммы по исполнительным листам – алименты на содержание несовершеннолетних детей и по возмещению ущерба, нанесенного организации.

При удержании сумм по исполнительным листам оформляются записи (Таблица 10):

Таблица 10 – Удержание по исполнительным листам

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	76	удержанная сумма	Удержана сумма алиментов
76	51 (50)	удержанная сумма	Сумма удержанных алиментов, перечисленная получателю на его расчетный счет (или выплачены алименты непосредственно из кассы организации)

При возмещении ущерба, нанесенного организации, оформляются записи (Таблица 11):

Таблица 11- Возмещение ущерба, нанесенного организации

Дебет	Кредит	Сумма (руб.)	Содержание
70	73	удержанная сумма	Удержана сумма в погашение материального ущерба нанесенного организации

Далее необходимо отметить, что основным документом, который регулирует отношения, связанные с исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов, а также отношения, возникающие в процессе

осуществления контроля за исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов и привлечения к ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации о страховых взносах является Федеральный закон № 212–ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Следует учитывать, что Федеральным законом от 03.12.2011 № 379 ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды» снижены размеры страховых тарифов, а также расширен круг субъектов малого предпринимательства, имеющих право на их применение (Таблица 12) [12].

Таблица 12 – Общие ставки страховых взносов в фонды

База для начисления страховых взносов	Тариф страхового взноса		
	Пенсионный фонд	Фонд социального страхования	Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
По 1 150 000 включительно	22%	2,9%	5,1%
Более 1 150 000	10%	0%	0%

База по взносам на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, перечисляемым в ФСС, с 1 января 2019 г. составляет 865 000 рублей.

Еще одним нововведением данного закона является деление тарифа страховых взносов в ПФР на две части:

1) солидарная часть – предназначенная для осуществления солидарных расходов фонда, т.е. на выплату фиксированного базового размера трудовой пенсии, социального пособия на погребение умерших пенсионеров, не подлежавших обязательному социальному страхованию, и

иных целей, предусмотренных законодательством РФ об обязательном пенсионном страховании;

2) индивидуальная часть – предназначенная для формирования денежных средств застрахованного лица, в частности, определения размера накопительной части трудовой пенсии и других выплат за счет пенсионных накоплений.

Необходимость удержаний из заработной платы обусловлена осуществлением расчетов с бюджетом (по НДФЛ), расчетов по исполнительным листам, по возмещению ущерба, и т.п. Общие правила производства удержаний регулируются трудовым законодательством. Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание, определены ст.101 Федерального закона №229–ФЗ «Об исполнительном производстве». Порядок удержания, как правило, устанавливается ведомственными нормативными документами[11].

Из заработной платы физических лиц на основании подтверждающих документов могут производиться удержания: алиментов на несовершеннолетних детей, сумм в возмещение морального, имущественного ущерба. Взыскание алиментов на содержание несовершеннолетних детей, родителей, недееспособных супругов производится в соответствии с Семейным Кодексом РФ. Взыскание алиментов может производиться на основании исполнительных листов судебных органов, нотариально удостоверенных соглашений об уплате алиментов. Размеры алиментов устанавливаются в долях к начисленной сумме заработка (вознаграждения, иного дохода) или в твердой сумме. В последнем случае предприятия обязаны соблюдать правила индексации сумм взыскиваемых алиментов[23].

Бухгалтерский учет расчетов по возмещению материального ущерба, причиненного работником, осуществляется на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», для чего к нему открывается отдельный субсчет 73–2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

Таким образом, Бухгалтерский учет по оплате труда с работниками ведется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" (как штатных, так и нештатных сотрудников). В заработную плату включаются: оклад или сдельный заработок, районные коэффициенты, премии, доплаты, дотации, страховые выплаты и прочие. Работника принимают на работу согласно его заявления. С работником заключается трудовой договор (контракт), где оговариваются условия работы и тарифы за нормо-часы или объем выполненных работ. Взаимоотношения работника с работодателем, помимо трудового договора, определяются также на основании коллективного договора, и иных нормативно – правовых актов.

По кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" учитываются начисления заработной платы. Эти счета корреспондируют со счетами учета расходов на реализацию товаров, выполнение работ или оказание услуг.

По дебету счета 70 учитывается выплата заработной платы в корреспонденции с денежными счетами организации.

Удержания из зарплаты уменьшают сумму начислений и проходят по дебету 70 счета. Как правило, одно удержание есть у всех сотрудников – это НДФЛ. Здесь 70 счет корреспондирует с 68 счетом «Расчеты по налогам и сборам».

В проводках по другим удержаниям меняется счет по кредиту, в зависимости от того, куда оно уходит. Например, при удержании по исполнительному листу в пользу третьего лица используется 76 счет «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

2 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»

2.1 Краткая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «Межрегиональный центр экспертизы и права» зарегистрировано по адресу: 634021, Томская

область, г.Томск, пр.Фрунзе, д.115, офис 113.Фактический адрес соответствует юридическому. Зарегистрировано Инспекцией ФНС России по г. Томску 30.03.2007г., основной государственный регистрационный номер 1077017014414.

Свидетельство о регистрации юридического лица представлено в Приложении А.

Полное фирменное наименование на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «Межрегиональный центр экспертизы и права». Сокращенное наименование: ООО «МЦЭиП».

Общество с ограниченной ответственностью «Межрегиональный центр экспертизы и права» создано в соответствии с действующим гражданским законодательством Российской Федерации и Уставом.

В Уставе подробно освещаются такие вопросы как:

- общее положение
- правовой статус общества
- уставный капитал, имущество общества
- права и обязанности участников общества
- управление обществом
- учет и отчетность общества.

Основным видом деятельности организации является деятельность в области права. Дополнительными видами деятельности Общества являются:

- техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств;
- вспомогательная деятельность в сфере страхования и пенсионного обеспечения;
- операции с недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе;
- технический осмотр автотранспортных средств;
- деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса, не включенная в другие группировки.

Уставный капитал состоит из двух долей в размере 50% каждая, номинальной стоимостью 20 000(двадцать тысяч) рублей, которые принадлежат учредителям Общества Ковалеву Максиму Александровичу и Савелькову Денису Владимировичу, и определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующий интересы его кредиторов.

ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» является небольшой организацией, схема организационной структуры предприятия отражена на рисунке 1.

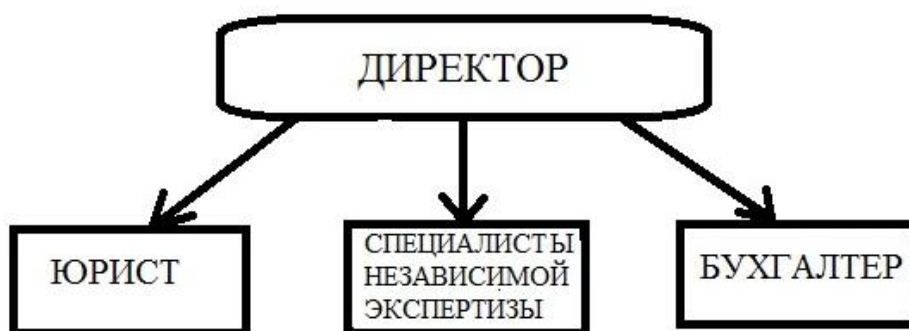


Рисунок 1 – Организационная структура предприятия

Организационная структура довольно проста, что характерно для подобного рода организаций. Все сотрудники напрямую подчинены директору. Директор осуществляет общее руководство производственным процессом и принятием решений по всем вопросам, связанным с его обеспечением, регулирует взаимоотношения с клиентами и привлекает новых, заключает договоры, принимает решения о приеме новых сотрудников.

Бухгалтерский учет финансово-хозяйственной деятельности организации осуществляется бухгалтером. Бухгалтер – занимается регулированием финансовой деятельности организации и ведением бухгалтерского учета, отвечает за взаимоотношения с банками, налоговыми и финансовыми органами.

Основные задачи бухгалтерии: ведение достоверного бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности ООО «МЦЭиП»; формирование и сдача бухгалтерской отчетности финансово-хозяйственной деятельности организации; взаимодействие с государственными налоговыми и иными органами в пределах своей компетенции; взаимодействие с контрагентами и финансовыми организациями в пределах своей компетенции; осуществление платежей в наличной и безналичной форме в порядке, определяемом внутренними документами ООО «МЦЭиП».

Штатное расписание приведено в Приложении Б.

ООО «МЦЭиП» применяет упрощенную систему налогообложения с выбранным в 2018 году объектом налогообложения Доходы. Применяется кассовый метод учета доходов.

Книга учета доходов и расходов ведется в электронном виде. Применяется автоматизированное ведение книги учета доходов и расходов с применением типовой версии «1С: Упрощенная система налогообложения». Записи в книгу учета вносятся на основании первичных документов по каждой хозяйственной операции. Расходы в книге отражены не будут.

Доходы, не учитываемые при применении упрощенной системы налогообложения:

- денежные средства, ошибочно перечисленные контрагентом и зачисленные на расчетный счет банка;
- денежные средства, перечисленные ФСС в качестве возмещения по больничному листу;
- выплаты начисленных процентов по расчетному счету.

Бухгалтерский учет ведется только по объектам основных средств и нематериальных активов в связи с отсутствием необходимости ведения учета всех хозяйственных операций. Применяется линейный способ начисления амортизации.

Налог, уплачиваемый при упрощенной системе налогообложения, уменьшается на пенсионные взносы, уплаченные до конца отчетного

(налогового) периода. Сумма налога (авансового платежа) снижается в пределах 50% за счет сумм взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, а также суммы взносов по соответствующим договорам на добровольное личное страхование в пользу работников, исчисленные и уплаченные в течении отчетного периода.

2.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»

В ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» используется простая повременная форма оплаты труда, выраженная в установлении окладов.

При применении простой повременной системы оплата труда работника производится в зависимости только от одного показателя - количества рабочих дней нахождения на рабочем месте. Для этой системы характерно установление месячных должностных окладов. Разница в количестве рабочих часов в зависимости от конкретного календарного месяца при этом не учитывается. График рабочего времени регулируется администрацией ООО «МЦЭиП» с таким расчетом, чтобы каждый работник, труд которого оплачивается повременно, отработал не более годовой нормы рабочего времени в течение календарного года. Эта норма ежегодно устанавливается федеральным органом государственной власти (Рострудом). Если в течение календарного месяца работник отработал неполное количество рабочих дней, размер заработной платы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

Для учета рабочего времени ведется табель учета рабочего времени (форма №Т-13). На его основании рассчитывают и начисляют оплату труда по расчетной ведомости. А уже на основании расчетной ведомости составляется платежная ведомость.

Рассмотрим начисление заработной платы на примере специалиста независимой экспертизы Лебедева О.В. По данным табеля учета рабочего времени, февраль 2018 года Лебедев О.В. отработал полностью (согласно производственному календарю), то есть 19 дней. Согласно трудовому договору оплата труда работника Лебедева О.В. производится исходя из должностного оклада по штатному расписанию в размере 13 000 рублей в месяц. Таким образом, в расчетной ведомости в графе «Всего начислено» указывается сумма 13 000 рублей.

Начисленная заработная плата является базой для исчисления удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ), который определяется путем умножения суммы начисленной заработной платы, уменьшенной на налоговые вычеты, на ставку налога в размере 13 %.

$$\text{НДФЛ} = 13\,000 \cdot 13\% = 1\,690 \text{ рублей.}$$

В расчетной ведомости в графе «НДФЛ» указывается сумма 1 950 рублей.

Заработная плата к получению работником Лебедевым О.В. «на руки» составляет:

$$\text{ЗП} = 13\,000 - 1\,690 = 11\,310 \text{ рублей.}$$

В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

- Дебет 20 Кредит 70 - начислена заработная плата Лебедеву О.В. за февраль 2018 г. в сумме 11 310 рублей;
- Дебет 70 Кредит 68 – удержан НДФЛ с начисленной заработной платы Лебедева О.В. за февраль 2018 г. в сумме 1 690 руб;
- Дебет 20 Кредит Дебет 69/₁ – начислены взносы в ФСС на сумму 377 рублей;
- Дебет 20 Кредит Дебет 69/₂ – начислены взносы в ПФР на сумму 2 860 рублей;
- Дебет 20 Кредит Дебет 69/₃ – начислены взносы в ФФОМС на сумму 663 рубля;

- Дебет 70 Кредит 51 - перечислена заработная плата на банковскую карту Лебедева О.В. за февраль 2018г. в сумме 11 310 рублей;

- Дебет 68 Кредит 51- перечислен НДФЛ в бюджет в сумме 1 690 руб;

- Дебет 69/1 Кредит 51 – уплачены взносы в ФСС в сумме 377 рублей;

- Дебет 69/2 Кредит 51 – уплачены взносы в ПФР в сумме 2 860 рублей;

- Дебет 69/3 Кредит 51 – уплачены взносы в ФФОМС в сумме 663 рубля;

При выполнении данных расчетов бухгалтером заполняются: лицевой счет сотрудника, расчетная ведомость, платежная ведомость.

Для сдачи отчетности по НДФЛ рассматриваемая организация сдает в налоговую инспекцию справки по ф. № 2-НДФЛ.

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

Реестр справок о доходах и суммах налога физических лиц за 2018 год представлен в Приложении В.

Рассмотрим вариант начисления заработной платы, когда Лебедев О.В. отработал неполное количество рабочих дней. В апреле 21 рабочий день, Лебедев О.В. отработал 17 дней.

Заработная плата за фактически отработанное время составит:

$ЗП = 13\,000 / 21 * 17 = 10\,523,8$ рублей.

$НДФЛ = 10\,523,8 * 13\% = 1\,368,1$ рублей.

Заработная плата к получению составила:

$ЗП = 10\,523,8 - 1\,368,1 = 9\,155,7$ рублей.

-Дебет 20 Кредит 70 – начислена заработная плата Лебедеву О.В. за отработанное время за апрель на сумму 9 155,7 рублей;

-Дебет 70 Кредит 68 – удержан НДФЛ с начисленной заработной платы Лебедева О.В. за апрель 2018 г. в сумме 1 368,1 рублей;

- Дебет 20 Кредит Дебет 69/1 – начислены взносы в ФСС на сумму 305,2 рублей;

- Дебет 20 Кредит Дебет 69/2 – начислены взносы в ПФР на сумму 2 315,2 рублей;

- Дебет 20 Кредит Дебет 69/3 – начислены взносы в ФФОМС на сумму 536,7 рублей;

- Дебет 70 Кредит 51 - перечислена заработная плата на банковскую карту Лебедева О.В. за апрель 2018г. в сумме 9 155,7 рублей;

- Дебет 68 Кредит 51- перечислен НДФЛ в бюджет в сумме 1 368,1 рублей;

- Дебет 69/1 Кредит 51 – уплачены взносы в ФСС в сумме 305,2 рублей;

- Дебет 69/2 Кредит 51 – уплачены взносы в ПФР в сумме 2 315,2 рублей;

- Дебет 69/3 Кредит 51 – уплачены взносы в ФФОМС в сумме 536,7 рублей;

Далее стоит рассмотреть порядок расчета отпускных в организации.

Рассмотрим начисление отпускных юристу Савелькову Д.В. За расчетный период Савельков Д.В. отработал два полных и десять неполных месяцев.

Согласно приказу (распоряжению) о предоставлении отпуска работнику, составленного по форме № Т-6, юристу Савелькову Д.В. предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск в период с 12 ноября 2018 года по 25 ноября 2018 года. Необходимо произвести расчет и начисление отпускных. Для расчета отпускных необходимо сначала определить расчетный период. Согласно трудовому законодательству это 12 календарных месяцев, предшествующих уходу сотрудника в отпуск. Расчетным периодом для расчета отпускных Савелькову Д.В. является период с 1 ноября 2017 года по 31 октября 2018 года. Далее следует посчитать сумму выплат, начисленных сотруднику за это время. В нее

включаются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, действующей в ООО «МЦЭиП», независимо от источника их финансирования. Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка работника Савелькова Д.В., представлены в Таблице 13.

Таблица 13 – Среднемесячное число календарных дней

Расчетный период		Количество исключаемых дней	Коэффициент
Год	Месяц		
2017	Ноябрь	6	23,4
2017	Декабрь	2	27,4
2018	Январь	-	29,3
2018	Февраль	10	18,8
2018	Март	4	25,5
2018	Апрель	3	26,4
2018	Май	3	26,5
2018	Июнь	7	22,5
2018	Июль	2	27,4
2018	Август	5	24,6
2018	Сентябрь	-	29,3
2018	Октябрь	2	27,4
	Итого	44	308,5

Общая сумма начисленной заработной платы Савелькову Д.В. за 12 месяцев до отпуска (за исключением средств на выплату больничных и предыдущих отпускных) составила 203245,22 руб.

Средний дневной заработок определяется по формуле (1):

$$\text{СДЗ} = \frac{203\,245,22}{308,5} = 658,8 \text{ рублей в день} \quad (1)$$

Сумма начисленных отпускных рассчитывается путем умножения среднедневного заработка на число календарных дней отпуска.

Сумма отпускных, причитающихся Савелькову Д.В.:

$$O = 658,8 * 14 = 9\,223,2 \text{ рублей.}$$

С суммы начисленных отпускных следует удержать НДФЛ:

$$\text{НДФЛ} = 9\,223,2 * 13\% = 1\,199 \text{ рублей.}$$

Отпускные Савелькову Д.В. к получению составили:

$$O = 9\,223,2 - 1\,199 = 8\,024,2 \text{ рублей}$$

В расчетной ведомости в графе «Оплата отпуска по календарным дням» напротив фамилии Савельков Д.В. следует указать сумму 8 024,2 рублей.

При учете отпускных Савелькову Д.В. необходимо сделать следующие бухгалтерские записи:

- Дебет 26 Кредит 70 - начислены отпускные Савелькову Д.В. за ноябрь 2018 г. в сумме 9 223,2 рублей;

- Дебет 70 Кредит 68 - удержан НДФЛ с начисленных отпускных Савелькова Д.В. за ноябрь 2018 г. в сумме 1 199 рублей;

- Дебет 26 Кредит 69₁ – начислены отчисления в ФСС на сумму 267,5 рублей;

- Дебет 26 Кредит 69₂ – начислены взносы в ПФР на сумму 2 029,1 рублей;

- Дебет 26 Кредит 69₃ – начислены взносы в ФФОМС на сумму 470,4 рублей;

- Дебет 70 Кредит 51- перечислены отпускные на банковскую карту Савелькова Д.В. за ноябрь 2018 г. в сумме 8 024,2 рублей.

- Дебет 68 Кредит 51- перечислен НДФЛ в бюджет в сумме 1 199 руб.

- Дебет 69 Кредит 51 - перечислены страховые взносы в сумме 2 767 руб.

Рассмотрим пример начислений и выплат с учетом больничных листов.

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.

Директор ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» Ковалев М.А. получает оклад в размере 20000 рублей. В феврале Ковалев М.А. отработал 11 дней, а в период с 5 по 14 февраля находился на больничном (на основании листка нетрудоспособности). Стаж работы Ковалева М.А. составляет 9 лет и 10 месяцев.

Таким образом, сумма за фактически отработанные дни составит:

$$ЗП = 20000 / 19 * 11 = 11\,578,9 \text{ рублей.}$$

Выплаты по больничному листу рассчитаем по формуле (2):

- 1) находим среднедневной заработок за предыдущие два календарных года:

Доход за 2016 год- 254 225,51 рублей.

Доход за 2017 год – 231 914,89 рублей.

$$СДЗ = \frac{254225,51 + 231914,89}{730} = 665,9 \text{ рублей в день} \quad (2)$$

Дневное пособие будет равно 665,9 рублей в день, так как стаж работы Ковалева М.А. более 8 лет.

2) рассчитываем выплаты за больничный за счет средств работодателя:

$$665,9 \times 3 = 1997,7 \text{ рублей};$$

3) выплаты за больничный за счет ФСС:

$$665,9 \times 7 = 4661,3 \text{ рублей.}$$

4) общая сумма пособия по временной нетрудоспособности равна сумме выплат за счет средств работодателя и за счет ФСС и составила 6659 рублей.

Общая сумма к начислению составит 18 237,9 рублей.

Важно учесть, что сумма, выплаченная за больничный учитывается при начислении НДФЛ, но не учитывается при расчете страховых взносов.

Отчисления Ковалеву М.А. в феврале отражаются проводками:

- Дебет 26 Кредит 70 – начислена заработная плата Ковалеву М.А. за февраль 2018 года за отработанное время на сумму 11 578,9 рублей;

- Дебет 26 Кредит 70 – начислена выплата больничного Ковалеву М.А. за счет средств работодателя на сумму 1997,7 рублей ;

- Дебет 69₁ Кредит 70 – начислена выплата больничного Ковалеву М.А. за счет средств ФСС на сумму 4661,3 рублей;

- Дебет 70 Кредит 68 - начислен НДФЛ на сумму заработной платы и больничного Ковалеву М.А. на сумму 2370,9 рублей;

- Дебет 26 Кредит 69₁ – начислены выплаты в ФСС на сумма 335,8 рублей;

- Дебет 26 Кредит 69₂ – начислены взносы в ПФР на сумму 2547,4 рублей;

- Дебет 26 Кредит 69₃ – начислены взносы в ФФОМС на сумму 590,5 рублей;

- Дебет 70 Кредит 51 – перечислена заработная плата на банковскую карту Ковалеву М.А. в сумме 15 867 рублей;

- Дебет 68 Кредит 51 – уплачен НДФЛ на сумму 2370,9 рублей;

- Дебет 69₁ Кредит 51 – уплачены выплаты в ФСС на сумму 335,8 рублей;

- Дебет 69₂ Кредит 51 – уплачены взносы в ПФР в сумме 2547,4 рублей;

- Дебет 69₃ Кредит 51 – уплачены взносы в ФФОМС в сумме 590,5 рублей.

С 1 января 2017 г. контроль над страховыми взносами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством перешел в инспекцию ФНС 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.

Расчет по страховым взносам в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» за четвертый квартал 2018 года представлен в Приложении Г.

Рассмотрим расчет и начисление заработной платы с учетом удержания по исполнительному листу на примере работника ООО «МЦЭиП» Лелик И.В.. Предмет исполнительного листа - алименты в отношении Лелик И.В.. Согласно постановлению судебного пристава бухгалтеру при поступлении копии исполнительного документа:

1. Зарегистрировать документ в книге учета и хранить как документ строгой отчетности;
2. О поступлении документа немедленно уведомить судебного пристава - исполнителя, направив обратное уведомление;
3. Документ не подлежит выдаче на руки должнику.

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).

Удержания по полученному документу производить с даты его получения и регистрации в книге учета исполнительных документов следующим образом: в твердой денежной сумме в размере 25% от оклада.

Согласно трудовому договору между работником Лелик И.В. и ООО «МЦЭиП» оплата труда работника Лелик И.В. производится исходя из должностного оклада по штатному расписанию в размере 13 000 рублей в месяц. Работнику Клименко Н.М. предоставляется стандартный налоговый вычет в размере 1400 рублей, в связи с нахождением на его иждивении ребенка (1 400 рублей на первого ребенка). НДФЛ, удерживаемый с начисленной заработной платы Лелик И.В. составляет:

$$\text{НДФЛ} = (13\,000 - 1400) * 13\% = 1\,508 \text{ рублей.}$$

$$\text{Алименты} = (13\,000 - 1508) * 25\% = 2\,873$$

За перечисление суммы алиментов взимается банковская комиссия в размере 28,73 рублей. Данная сумма записывается в графе «Банковская комиссия» и удерживается с заработной платы работника.

В графе «Всего удержано» указывается размер удержаний, который составляет 4 409,73 рублей (28,73+1 508+2 873).

Заработная плата к получению работником Лелик И.В. «на руки» составляет:

$$\text{ЗП} = 13\,000 - 4\,409,73 = 8\,590,27 \text{ рублей.}$$

В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

- Дебет 20 Кредит 70 - начислена заработная плата Лелик И.В. в сумме 13 000 руб;
- Дебет 70 Кредит 68 - удержан НДФЛ на сумму 1508 руб;
- Дебет 70 Кредит 76.5 - удержаны алименты с заработной платы Лелик И.В. в сумме 2 873 рублей;
- Дебет 70 Кредит 51 - выдана заработная плата на банковскую карту Лелик И.В. в сумме 8 590,27 рублей;

- Дебет 68 Кредит 51 –перечислен НДФЛ в бюджет в сумме 1508 рублей;

- Дебет 76.5 Кредит 51: отражено перечисление алиментов на банковскую карту алиментополучателю в сумме 2 873 рубля.

2.3 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

В ходе изучения фактических данных ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права», в частности данных об учете расчетов с персоналом по оплате труда, можно рекомендовать ряд мероприятий по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда:

1. Повременная система оплаты труда не стимулирует персонал организации на опережающий рост производительности труда, так как сотрудники получают фиксированную величину заработной платы в независимости от объема работы. Для устранения этих недостатков можно рекомендовать организации внедрение гибких, многофакторных систем заработной платы. Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения. Персонал ООО «МЦЭиП» должен быть заинтересован в повышении качества обслуживания клиентов и получении прибыли (или повышении рентабельности).

2. Создать план документации и документооборота.

Все эти данные оказывают значительное воздействие на организацию и построение учетного процесса, а так же на выбор рабочего плана счетов, иных организационных, методических и технических аспектов бухгалтерского учёта при разработке и утверждении учётной политики предприятия.

В плане документации перечисляют документы, которые необходимы для организации учёта хозяйственных операций и оформляют расчёт нужд в бланках, также в плане определяют перечень документов, формы которых создаются самостоятельно. Далее создается график документооборота.

При создании графика должны быть соблюдены следующие требования:

- первичные учетные документы, которые принимаются бухгалтерией, должны иметь все необходимые реквизиты;
- при приемке документов нужно проверять точность и правильность арифметических вычислений;
- все без исключения корректировки в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их формирование с указанием даты корректировки.

Целесообразная организация документооборота, стимулирует сроки формирования бухгалтерской финансовой отчетности, увеличивает своевременность бухгалтерского учета, которая необходима при управлении организацией, и такого графика документооборота в организации нет. Можно предложить вести учет, согласно разработанному графику документооборота.

3. Предприятию ООО «МЦЭиП» необходимо разработать собственные формы регистров бухгалтерского учета адаптированные для данного предприятия, а именно:

- регистр учета стандартных налоговых вычетов и расчета заработной платы и НДФЛ;
- регистр расчета очередных отпусков.

Применение регистра расчета заработной платы и налога на доходы физических лиц позволяют вести учет документов, подтверждающих точность расчетов налоговых вычетов, правильно определять налоговую базу для расчета НДФЛ, осуществлять контроль за правильным заполнением декларации по НДФЛ.

Регистр расчета очередных отпусков позволяет безошибочно рассчитать отпускные, а также своевременно их перечислить, что,

несомненно, способствует рациональной и эффективной работе бухгалтера и позволяет избежать различных проблем с законодательством и налоговыми службами.

3 Аудит расчетов с персоналом по оплате труда

3.1 Цели проверки и источники информации

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

Цель аудита расчетов с персоналом по оплате труда заключается в проверке соблюдения действующего законодательства о труде, правильности начисления заработной платы и удержаний из нее, документального оформления и отражения в учете всех видов расчетов между предприятием и его работниками.

При этом решается комплекс задач:

- подтверждение системы внутреннего контроля и бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;
- подтверждение достоверности производимых начислений и выплат работникам по всем основаниям и отражения их в учете;
- установление законности и полноты удержаний из заработной платы и из других выплат сотрудникам в пользу предприятия, бюджета, Пенсионного фонда РФ, других юридических и физических лиц;
- проверка организации аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда и взаимосвязи аналитического и синтетического учета;
- проверка соблюдения организацией налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда.

Источники аудиторских доказательств:

1) Договоры с персоналом: гражданско-правовые (подряд, возмездное оказание услуг), трудовые, коллективные, отраслевые договоры; тарифное соглашение (гарантирует социальный пакет), договоры о материальной ответственности; договоры личного страхования, на выдачу ссуд, продажу товаров в кредит; распоряжения; контракты, Положение о формах премирования.

2) Первичная документация по учету кадров: №Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»; № Т-2 «Личная карточка работника»; № Т-2ГС (МС) «Личная карточка государственного (муниципального) служащего»; № Т-3 «Штатное расписание»; № Т-4 «Учетная карточка научного, научно-педагогического работника»; № Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»; № Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»; № Т-7 «График отпусков»; № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»; № Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку»; № Т-10 «Командировочное удостоверение»; № Т-10а «Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении»; № Т-11 «Приказ (распоряжение) о поощрении работника»; № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»; № Т-13 «Табель учета рабочего времени»; № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»; № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»; № Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы».

3) Регистры синтетического и аналитического учета, которые включают карточки и сводные ведомости по заработной плате (№ Т-49 «Расчетно-платежная ведомость»; № Т-51 «Расчетная ведомость»; № Т-53 «Платежная ведомость»; № Т-53а «Журнал регистрации платежных

ведомостей»; № Т-54 «Лицевой счет»), журналы-ордера, обороты по счетам, оборотно-сальдовые ведомости по счетам 68, субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»;

4) Бухгалтерская финансовая отчетность, декларация по ЕСН (до 2010, с 2010 - декларации по страховым взносам в ФСС и ПФ РФ).

5) Пересчет заработной платы за неотработанное время, больничных, резерва на оплату отпусков.

6) Опрос сотрудников организации (бухгалтеров, сотрудников отдела кадров);

7) Анализ среднего уровня заработной платы, норм выработки, производительности труда, содержания договоров.

8) Заключение эксперта-юриста, специалиста по трудовым вопросам, специалистов по охране труда.

9) Внешняя информация (сведения рекрутинговых фирм об уровне оплаты труда по категориям персонала).

При проведении аудита расчетов по оплате труда используются следующие методы и приемы:

- проверка арифметических расчетов (пересчет);

Проверка арифметических расчетов клиента (пересчет) используется для подтверждения достоверности арифметических подсчетов сумм по оплате труда персонала и точности отражения их в бухгалтерских записях.

- проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций, подтверждение;

Проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций позволяет осуществлять контроль за учетными работами, выполняемыми бухгалтерией, и корреспонденцией счетов по оплате труда.

- устный опрос персонала, руководства экономического субъекта и независимой (третьей) стороны;

Подтверждение используется для получения информации о реальности остатков на счетах расчетов по оплате труда бюджетом и внебюджетными фондами. Устный опрос используется при предварительной оценке состояния учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также в процессе их проверки, при уточнении у специалистов отдельных совершенных хозяйственных операций, вызывающих сомнение.

- проверка документов, прослеживание, аналитические процедуры.

Проверка документов позволяет убедиться в реальности определенного документа. Для этого выберем определенные записи в бухгалтерском учете и проследим отражение операций в учете вплоть до того первичного документа, который должен подтверждать реальность и целесообразность выполнения этой операции.

3.2 Планирование и проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда

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.

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.

Общий план аудита операций по оплате труда:

1. Проверка соблюдения положений законодательства о труде;
2. Аудит системы начислений заработной платы;
3. Аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы;
4. Проверка ведения аналитического учета по работающим и сводных расчетов по оплате труда;
5. Аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды;
6. Оформление результатов проверки.

Планируя аудиторскую проверку, необходимо установить материальность (существенность) – максимально допустимый размер ошибочной суммы, которая может быть показана в публикуемых финансовых отчетах и рассматриваться как несущественная, т.е. не вводящая пользователей в заблуждение. В настоящее время считается, что отклонение показателя отчетности до 5 процентов является незначительным, а более 10 процентов – материальным (существенным).

Существенность выражает вероятность того, что применяемые аудиторские процедуры позволяют выявить ошибки в отчетности экономического субъекта и оценить их влияние на принятие соответствующих решений ее пользователей.

Под уровнем существенности понимается то предельное значение ошибки бухгалтерской отчетности, начиная с которого квалифицированный пользователь этой отчетности с большой вероятностью будет не в состоянии делать на ее основе правильные выводы и принимать правильные экономические решения. Для определения существенности рассмотрим Таблицу 14.

Таблица 14 - Определение уровня существенности

Наименование базового показателя	Значение базового показателя бухгалтерской отчетности, тыс. руб.	Доля, %	Значение, применяемое для нахождения уровня существенности
Балансовая прибыль	782	5%	39,1
Валовый объем реализации без НДС	10 105	2%	382,1
Валюта баланса	5 110	2%	102,2
Собственный капитал	5 040	10%	504

Так как значения балансовой прибыли и собственного капитала значительно отклоняются, отбросим их при расчете уровня существенности. Следовательно, в расчет уровня существенности войдут такие числовые значения как:

- валовый объем реализации – 382,1 тыс. руб.;
- валюта баланса – 102,2 тыс. руб..

Средняя величина этих показателей составляет 242,2 тыс. руб. Округлим данную величину до 250 тыс. руб., что и будет являться уровнем существенности для ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права».

Важным элементом аудиторской деятельности при планировании аудита является оценка аудиторского риска. Различают два основных метода оценки аудиторского риска: интуитивный и расчетный.

Интуитивный метод заключается в том, что аудиторы, исходя из собственного опыта и знания деятельности клиента, определяют риск на основании отчетности в целом или отдельных групп операций и используют эту оценку в планировании аудита. Интуитивная оценка риска проводится также по данным устного опроса (тестирования) администрации, специалистов и бухгалтерского персонала экономического субъекта.

Расчетный метод предполагает оценку аудиторского риска путем составления и решения специальной факторной модели относительных величин.

Аудиторский риск – вероятность того, что бухгалтерская отчетность экономического субъекта может содержать не выявленные существенные ошибки, а также искажения после подтверждения аудитором ее достоверности.

Программа аудита является развитием общего плана аудита и представляет собой детальный перечень содержания аудиторских процедур, необходимых для практической реализации плана аудита. Программа служит подробной инструкцией и является средством контроля качества работы. Программа аудита расчетов по оплате труда представлена в Приложении Д.

Контроль за тем, как осуществляется на предприятии соблюдение трудового законодательства – дело первостепенное. Здесь, на первом этапе работы, проверяем правильность оформления первичных документов по оплате труда в ООО «МЦЭиП».

Итоги проверки на данном участке учета оформляются в рабочем документе аудитора и отражены в Таблице 15.

Таблица 15 – Проверка документации учета расчетов по оплате труда

Объект проверки	Наименование проверяемого объекта	Дата (период) составления документа	№ документов	Заключение аудитора об отсутствии нарушений или о характере выявленных нарушений
Первичные документы по учету персонала	Приказы о приеме на работу сотрудника	01.05. – 30.09.18 г.	№11, 14, 18, 21/09-02	Нарушений не выявлено
	Приказы о прекращении трудового договора	01.02. – 30.04.18 г.	№4, 8, 10\09-02	
	Договора подряда и трудовые соглашения	01.01. – 31.12.18 г.	№ 1 – 6	
	Личные карточки (ф. №Т-2)	01.01. – 31.12.18 г.		Не все приказы разнесены в карточки сотрудников

Продолжение таблицы 15

Документы по учету рабочего времени	Табеля учета рабочего времени	июнь 2018г. и декабрь 2018г.	Не указываются командировки	
	Наряды, бригадные подряды	январь 2018г. и сентябрь 2018г.	№1-4 и №23-27	Отсутствие подписей, не полностью заполнены реквизиты
Расчетно-платежные документы по оплате труда	Платежная ведомость	Март, июнь, декабрь 2018г.	№ 30-45, 71-82, 126-140	Нет подписей руководителя
	Расчетно-платежная ведомость	01.02. – 28.02.18г.	№8-19	Нарушений не выявлено
	Лицевые счета	2018г.		Нарушений не выявлено
Документы по учету депонирования заработной платы	Книга аналитического учета депонированной заработной платы	2018г.		Нарушений не выявлено

Здесь установим, что случаев включения в табеля учета рабочего времени вымышленных (подставных) лиц нет, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения одних и тех лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях не обнаружено.

Таблица 16 - Сводка нарушений, выявленных в результате формальной проверки

Виды нарушений, выявленных в документах	Наименование документа, по которому выявлено нарушение	Дата (период) составления документа	№ документа
Неверно указано количество отработанных дней Лелик И.В.	- табель учета рабочего времени, - приказ об отпуске	22.06.2018г. 15.06.2018г.	№17

Имеются неоговоренные исправления. Лебедев Олег Валерьевич. Изначально было указано: Лебедев Олег Викторович	Договор подряда	01.03.2018	
---	-----------------	------------	--

При проверке первичных документов аудитором был обнаружен следующий недостаток: отсутствует подписи на многих документах работника кадровой службы и руководителя учреждения на приказах о предоставлении отпуска. Росписи работников присутствуют на всех документах, все разные.

В силу вышеуказанного, можно сказать о не серьезном отношении к ведению первичной документации в ООО «МЦЭиП».

Далее проверим расчеты с рабочими по оплате труда в ООО «МЦЭиП» на соответствие показателей аналитического учета по счету 70 с записями в Главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату. Сверим сальдо по счету 70 на первое января 2018 года в Главной книге и в балансе предприятия.

В балансе по счету 70 развернутое сальдо дебетовое, показывающее задолженность рабочих по заработной плате, что свидетельствует о плохой организации расчетов с работниками (выплачено больше, чем причитается). Сумма по дебету баланса равна 1620 руб.

Контрольная сверка показала, что эти суммы совпадают с данными Главной книги. В самой же Главной книге обнаружено много исправлений; бухгалтер по оплате труда объясняет это неточностью подсчетов еще в первичных документах (все исправления подписаны бухгалтером).

Убедившись, что данные Главной книги и баланса совпадают, можно продолжить дальнейшую сверку. Для этого сравним данные Главной книги со сводом начислений и удержаний за 2 квартал 2018 года, которые указаны в Таблице 17.

Таблица 17 - Соответствие задолженности по оплате труда, значащейся в расчетно-платежных ведомостях и Главной книге

Месяцы	Числится по своду начисления и удержания, руб.	Числится по Главной книге, руб.	Отклонения, руб.
апрель	-3370-89	-3371-00	0-11
май	-3507-93	-3507-93	0-00
июнь	59	60	-1

Данные несоответствия бухгалтер объяснить не может (говорит, что просто описалась).

В расчетно-платежной ведомости по графам удержания показаны отчисления в Пенсионный фонд, профсоюзные взносы и подоходный налог; проценты отчислений рассчитаны, верно, их суммы совпадают с данными расчетных листков по каждому работнику (льготы по подоходному налогу определены верно).

Платежные ведомости на аванс оформлены, верно, замечаний нет.

Данные о начисленной заработной плате в расчетно-платежной ведомости, а также данные платежной ведомости на заработную плату и расчетных листков по каждому работнику совпадают. Расписки в получении начисленных сумм присутствуют, все подписи разные.

При проверке периодичности и своевременности выплаты заработной платы установлено, что начисление и выплата заработной платы производится своевременно.

Несмотря на незначительные недостатки в учете, расчет с бюджетом производится правильно, проценты за несвоевременность уплаты начислены, верно.

После проведения всех необходимых процедур проверки аудиторы оценивают полноту и качество выполнения всех пунктов общего плана и программы аудита. По окончании аудиторской проверки ООО « МЦЭиП » можно констатировать, что мероприятия, предусмотренные общим планом и программой аудита, выполнены в полном объеме. Проверка проводилась на выборочной основе с использованием следующих документов: Главная

книга, расчетные ведомости по начислению заработной платы, своды по заработной плате, табеля учета рабочего времени, договора на оказанные услуги, учетные регистры (налоговая карточка, журнал-ордер по счетам 51,69,70,71,76 и т.д.), «Баланс» (Форма №1), «Отчет о прибылях и убытках» (Форма №2) и др.

3.3 Выводы и рекомендации по результатам аудита

Компания ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» не попадает под обязательный аудит, так как:

- не является субъектом организационной правовой формы ОАО;
- не является кредитным учреждением, бюро кредитных историй, страховой компанией, консалтинговой компанией, торговой и товарной биржей, инвестиционным фондом, а так же внебюджетным фондом;
- не имеет выручку за год свыше 400 млн. рублей или сумму активов свыше 60 млн. рублей.

По инициативе автора был проведен инициативный аудит. Аудит включал в себя проверку на выборочной основе подтверждений числовых данных и пояснений, содержащихся в бухгалтерской отчетности по оплате труда. Проведенный аудит дает достаточно оснований для того, чтобы выразить мнение о достоверности бухгалтерской отчетности в части оплаты труда.

Из этого можно сделать вывод о том, что ООО «МЦЭиП» осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством РФ, нормативными документами, уставом компании. Бухгалтерский учет в организации ведется в соответствии с учетной политикой. Заработная плата начисляется и выплачивается вовремя, в соответствии с желаниями подчиненных и возможностями руководителя и как следствие сплоченная и высококвалифицированная команда, с которой компания может выполнить любые потребности заказчика.

Для совершенствования контроля обязательным является проведение инвентаризации расчетов с персоналом по оплате труда. Руководству ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» необходимо сформировать инвентаризационную комиссию, которая в ходе своей работы, должна установить правильность расчетов с персоналом, финансовыми, налоговыми органами, внебюджетными и бюджетными фондами, а также со структурными подразделениями организации, выделенными на отдельные балансы; правильность и обоснованность числящейся в бухгалтерском учете суммы задолженности расчетов с персоналом по оплате труда по недостаткам и хищениям; правильность и обоснованность сумм кредиторской задолженности расчетов с персоналом по оплате труда.

В целях совершенствования системы внутреннего контроля можно порекомендовать следующие мероприятия:

- создать комиссию по работе с задолженностью перед персоналом по оплате труда, в обязанности которой входят систематическое наблюдение за состоянием расчетной дисциплины, проведение регулярных сверок расчетов. Важной составной частью оперативной работы комиссии должно стать своевременное предъявление претензий по оплате;

- постоянно следить за соотношением расчетов с персоналом по оплате труда, так как значительное преобладание кредиторской задолженности создает угрозу финансовой устойчивости предприятия;

- постоянно следить за наличием всех необходимых подписей и реквизитов;

- отслеживание правильности отражения соответствующей корреспонденции счетов по операциям с заработной платой.

Последняя аудиторская проверка в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» проходила несколько лет назад, поэтому в целях повышения уровня контроля и порядка ведения бухгалтерского учета, хотелось бы порекомендовать проводить ее систематически ежегодно.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа		ФИО	
Д-3Б4А1		Попова Ксения Александровна	
Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01 Экономика
Уровень образования	бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения: вредных проявлений факторов производственной среды; опасных проявлений факторов производственной среды; негативного воздействия на окружающую природную среду; чрезвычайных ситуаций социального характера	Рабочие места в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права». На производительность труда бухгалтера, находящегося на рабочем месте, могут влиять следующие вредные производственные факторы: отклонение температуры и влажности воздуха от нормы, недостаточная освещенность рабочего места, повышенный уровень электромагнитных излучений. Кроме того, работник может подвергаться действию опасных факторов: поражение электрическим током, возникновение пожаров в результате короткого замыкания. Негативное воздействие на окружающую среду в процессе работы практически отсутствует.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	Нормативные документы, учебно-методическая литература, интернет источники, аналитические данные по исследуемой организации

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: принципы корпоративной культуры исследуемой организации; системы организации труда и его безопасности; развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; системы социальных гарантий организации; оказание помощи работникам в критических ситуациях	В ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» отсутствуют программы дополнительного обучения персонала, отсутствуют специальные внутренние документы, регламентирующие корпоративную социальную ответственность. Сотрудникам ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» предоставляются социальные гарантии в рамках российского законодательства.
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: содействие охране окружающей среды; взаимодействие с местным сообществом и местной властью; спонсорство и корпоративная благотворительность; ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);	ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» содействует охране окружающей среды, стремится предоставлять качественные услуги клиентам. ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» не занимается благотворительной деятельностью.

готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д	
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: анализ правовых норм трудового законодательства; анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов; анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	- анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию	Табличные данные

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2019
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Ж.А.	к.э.н.		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4А1	Попова Ксения Александровна		12.01.2019

4 Социальная ответственность

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – явление достаточно новое для нашей страны. Вместе с тем, оно уже давно и активно развивается на Западе и является нормой для современного цивилизованного бизнеса. Существует несколько определений этого термина.

И, пожалуй, наиболее точно его характеризует следующее. КСО – это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя ответственность за влияние своей деятельности на клиентов, потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду.

Корпоративная социальная ответственность организации формируется по двум основным направлениям – внутренняя социальная политика и внешняя социальная политика.

Внутренняя корпоративная социальная политика – социальная политика, проводимая для работников своей организации, а потому ограниченная рамками данной организации.

Внешняя корпоративная социальная политика – социальная политика, проводимая для местного сообщества на территории деятельности организации или ее отдельных предприятий.

Исходя из того, что у ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» отсутствует разработанная программа корпоративной социальной ответственности (КСО), осуществим ее разработку.

Цели КСО отображены в таблице 12.

Цели КСО отвечают стратегии ООО «МЦЭиП», т.к. улучшение условий и оплаты труда сотрудников, рост производительности труда, повышение качества обслуживания клиентов; улучшение имиджа организации способствуют повышению ее прибыльности.

Таблица 12 – Определение целей КСО в организации

Миссия организации	Удовлетворение потребностей населения в качественно оказанных юридических услугах, а также в качественном проведении экспертиз.	Цели КСО: 1.Поддержание достойных условий и оплаты труда сотрудников; 2.Рост производительности труда в организации;
Стратегия организации	Предоставление клиентам комплексных решений для решения задач, поставленных перед коллективом ООО «МЦЭиП», на базе широкого спектра услуг.	3.Повышение качества обслуживания клиентов; 4.Улучшение имиджа организации, рост репутации.

Стейкхолдером или заинтересованным лицом называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции.

Выбор основных стейкхолдеров проводится, исходя из целей программы КСО. К каждой цели программы определяем наиболее влиятельных стейкхолдеров. Основные стейкхолдеры программы КСО отражены в таблице 13.

Таблица 13 – Определение стейкхолдеров программ КСО

№	Цели КСО	Стейкхолдеры
1	Поддержание достойных условий и оплаты труда сотрудников	Сотрудники
2	Рост производительности труда	Сотрудники
3	Повышение качества обслуживания клиентов	Клиенты
4	Улучшение имиджа организации	Клиенты

Определение главных стейкхолдеров КСО важная задача для эффективной работы программы в организации. Из внутренних заинтересованных лиц в организации можно выделить сотрудников. К внешним стейкхолдерам программы можно отнести клиентов. Клиентов интересует качество, безопасность и доступность услуг, сотрудники ожидают достойного уровня жизни и безопасности на рабочем месте. Поэтому

выполнение целей программы КСО будут удовлетворять потребности заинтересованных лиц организации ООО «МЦЭиП».

Следующим этапом разработки программы корпоративной социальной ответственности является определение элементов программы. Перечень элементов программ КСО для ООО «МЦЭиП» приведены в таблице 14.

Таблица 14 – Элементы программы КСО

№	Стейкхолдеры	Элемент	Ожидаемый результат
1	Сотрудники	- организация безопасного рабочего места;	- организация безопасного рабочего места приведет к увеличению работоспособности и улучшению здоровья сотрудников;
		- направление персонала на повышение квалификации;	- рост профессиональных навыков, повышение качества обслуживания клиентов;
		- материальная мотивация	- мотивация для персонала, а также повышение качества обслуживания клиентов.
2	Клиенты	- повышение квалификации персонала;	- повышение качества обслуживания клиента;
		- индивидуальный подход к клиенту	- улучшение имиджа организации, увеличение клиентской базы.

Далее необходимо распределить бюджет КСО на мероприятия, в зависимости от целей.

Результаты распределение затрат КСО на мероприятия занесены в таблице 15.

Таблица 15 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Цена, руб.	Стоимость реализации на планируемый период, руб.
1	Организация безопасного рабочего места	2 500	30 000
2	Направление персонала на повышение квалификации	13 000	39 000
3	Материальная мотивация	2 000	24 000
4	Индивидуальный подход к клиенту	10 000	10 000
			Итого: 103 000

Оценка эффективности разработанной программы КСО должна строиться на основе принципов эффективности затрат на мероприятия и ожидаемых от мероприятий результатов.

Таблица 16 – Оценка эффективности мероприятий КСО

№	Название мероприятия	Затраты	Эффект для организации	Эффект для общества
1	Организация безопасного рабочего места	30 000	Увеличение работоспособности сотрудников	Увеличение уровня здоровья работников
2	Направление персонала на повышение квалификации	39 000	Приобретение профессиональных навыков сотрудником	Повышение качества обслуживания клиентов
3	Материальная мотивация	24 000	Мотивация персонала	Улучшение имиджа организации
4	Индивидуальный подход к клиенту	10 000	Рост клиентской базы	Рост репутации организации

Корпоративная социальная ответственность позволяет организациям делать индивидуальный выбор программ, отражающий цели и видение организации. Разработанная программа КСО позволит организации увеличить производительность труда, повысить имидж предприятия, повысить уровень жизни сотрудников.

Заключение

Проведенная работа по изучению вопросов учета расчетов с персоналом по оплате труда показала сложность и необходимость детального исследования данного раздела учета, а также то, что он представляется наиболее трудоемким и ответственным участком работы бухгалтерии.

По итогам первого раздела исследования необходимо отметить следующее.

Оплата труда – это система отношений между работодателем и работниками. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Под начислением заработной платы следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

В настоящее время имеются две основополагающих формы начисления заработной платы: повременная форма заработной платы, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален отработанному им времени и сдельная форма заработной платы, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.

Важнейшим современным аспектом оплаты труда на предприятии является разработка и установление самой системы оплаты труда. Каждое предприятие самостоятельно определяет свою политику в вопросах оплаты труда и стимулировании труда. Под системой оплаты труда понимается определенный механизм ее начисления.

Рассмотрев систему нормативного регулирования учета расчетов по оплате труда 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 организации ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» был проведен анализ системы оплаты труда, расчет, начисление и синтетический учет заработной платы работников, отпускных, удержаний из заработной платы и страховых взносов. В части удержаний были произведены расчет и начисление удержаний налога на доходы физических лиц, удержаний по исполнительным листам в отношении алиментов, удержание которых осуществляется в твердой фиксированной сумме. Также был рассмотрен вопрос составления и предоставления отчетности по оплате труда и страховым взносам.

По результатам анализа учета труда и его оплаты на предприятии ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» были сделаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Помимо этого был проведен аудит расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права» по следующим направлениям:

1. Проверка соблюдения положений законодательства о труде;
2. Аудит системы начислений заработной платы;
3. Аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы;
4. Проверка ведения аналитического учета по работающим и сводных расчетов по оплате труда;
5. Аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды.

По итогам проведенного аудита руководству рассматриваемой организации необходимо порекомендовать следующие мероприятия:

- создать комиссию по работе с задолженностью перед персоналом по оплате труда;
- постоянно следить за соотношением расчетов с персоналом по оплате труда;
- постоянно следить за наличием всех необходимых подписей и реквизитов;
- отслеживание правильности отражения соответствующей корреспонденции счетов по операциям с заработной платой.

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/ (дата обращения 25.03.2019).
2. 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.
3. 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/ (дата обращения 15.03.2019).
4. 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.
5. 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.
6. Бычкова С.М. Аудиторская деятельность. Теория и практика / С.М. Бычкова. – М.: Лань, 2016 – 320 с.
7. 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.
8. Бычкова С.М. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / С.М. Бычкова, Д.Г. Бадмаева. – СПб.: Питер, 2018. – 528 с.

9. 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.

10. 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.

11. 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/ (дата обращения 20.04.2019).

12. 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/ (дата обращения 27.04.2019).

13. 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 (дата обращения 27.04.2019).

14. 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/ (дата обращения 22.04.2019).

15. 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/ (дата обращения 27.03.2019).

16. 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/ (дата обращения 27.03.2019).

17. 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 15.04.2019).

18. 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/ (дата обращения 03.04.2019).

19. 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.

20. 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/ (дата обращения 20.04.2019).

21. 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/ (дата обращения 30.04.2019).

22. 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/ (дата обращения 22.04.2019).

23. 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/ (дата обращения 29.04.2019).

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

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

26. 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/ (дата обращения 25.04.2019).

27. 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/ (дата обращения 30.04.2019).

28. 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/f7dbe8fc35645702ea66a6b7272e1091a76f32d3/ (дата обращения 25.04.2019).

29. 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/ (дата обращения 17.04.2019).

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

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

Приложение А
(обязательное)

Свидетельство о регистрации юридического лица

	Форма №	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Р</td><td>5</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td></tr></table>	Р	5	1	0	0	1							
Р	5	1	0	0	1										
Федеральная налоговая служба															
СВИДЕТЕЛЬСТВО															
о государственной регистрации юридического лица															
Настоящим подтверждается, что в соответствии с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц» в единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о создании юридического лица															
Общество с ограниченной ответственностью "Межрегиональный центр экспертизы и права" (полное наименование юридического лица с указанием организационно-правовой формы)															
ООО "МЦЭиП" (сокращенное наименование юридического лица)															
Общество с ограниченной ответственностью "Межрегиональный центр экспертизы и права" (фирменное наименование)															
<u>30</u> (дата)	<u>марта</u> (месяц прописью)	<u>2007</u> (год)													
за основным государственным регистрационным номером															
<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>1</td><td>0</td><td>7</td><td>7</td><td>0</td><td>1</td><td>7</td><td>0</td><td>1</td><td>4</td><td>4</td><td>1</td><td>4</td></tr></table>			1	0	7	7	0	1	7	0	1	4	4	1	4
1	0	7	7	0	1	7	0	1	4	4	1	4			
Инспекция Федеральной налоговой службы по городу Томску (Наименование регистрирующего органа)															
Государственный налоговый инспектор		Р.Л.Лейвак (подпись, ФИО)													
															
серия 70 №001137959															

ЗАО «Полиграф-защита». Москва. 2005 г. Уровень «В».

**Приложение Б
(обязательное)**

Штатное расписание ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301010
80064468

ООО «Межрегиональный центр экспертизы и права»

наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления
158	01.01.2018

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от " 10 " декабря 20 17 г. № 56

на период _____ год с " 01 " января 20 18 г.

Штат в количестве 5 единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр.,руб.	Надбавки, руб			Всего, руб. ((гр.5+гр.6 +гр.7+гр.8) × гр.4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АУП	03	Директор	1	20 000				20 000	
АУП	03	Бухгалтер	1	15 000				15 000	
АУП	03	Юрист	1	18 000				18 000	
Эксперты		Специалист независимой экспертизы	2	13 000				13 000	
Итого			5	56 000				56 000	

Руководитель кадровой службы _____ **Директор** _____ **Ковалев М.А.**
должность личная подпись расшифровка подписи

Главный бухгалтер _____ **Силицкая А.П.** _____
личная подпись расшифровка подписи

Приложение В

(обязательное)

Реестр справок о доходах физических лиц за 2018 год

Приложение №1
к Порядку представления в налоговые органы
сведений о доходах физических лиц
и суммах налога на доходы физических лиц
и сообщения о невозможности удержания налога,
о суммах дохода, с которого не удержан налог,
и сумме неуплаченного налога на доходы физических лиц,
утвержденному приказом ФНС России
от 02.10.2018 № ММВ-7-11/566@

Форма по КНД 1110306

РЕЕСТР СПРАВОК О ДОХОДАХ И СУММАХ НАЛОГА ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ ЗА 2018 ГОД

Реестр № 1 от 21.01.2019 в 7017
к файлу NO_NDFL2_7017_7017_7017177351701701001_20190121_35D7A0B9-E70D-EE4E-9D87-63B496CB799F.xml
(реестр справок о доходах и суммах налога физических лиц за 2018 год)

Наименование налогового агента: ООО " МЦЭиП"

ИНН налогового агента: 7017177351/701701001

Признак представленных справок: 1

Количество представленных Справок (Справок о доходах и суммах налога физических лиц по форме 2-НДФЛ): 4

представленные Справки:

№ справки	Ф.И.О.	Дата рождения
5	Савельков Денис Владимирович	02.12.1980
6	Ковалев Максим Александрович	05.11.1983
7	Лелик Илья Викторович	12.01.1987
8	Лебедев Олег Валерьевич	31.01.1990

Подпись налогового агента

Дата представления в налоговый орган

Дата принятия в налоговом органе

Должностное лицо налогового органа

ИНСПЕКЦИЯ ФНС РФ
по г. ТОМСКУ

22.01.2019

ИВАНОВА Н.В.
ТЕЛ. 280-599

Отчет

(не предназначен для представления в налоговый орган)

Регистр № 1 от 21.01.2019 в 7017

Файл NO_NDFL2_7017_7017_7017177351701701001_20190121_35D7A0B9-E70D-EE4E-9D87-63B496CB799F.xml

Налоговый агент: ООО "МЦЭиП"

ИНН/КПП налогового агента: 7017177351/701701001

ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

№ справки	ИНН	ФНО	Номер корректировки	Ставка налога	Общая сумма дохода	Налоговая база	Общая сумма налога исчисленная	Общая сумма налога удержанная	Общая сумма налога перечисленная	Сумма фиксированных авансовых платежей
5	700501847742	Савельков Денис Владимирович	00	13	648000.00	624800.00	81224	81224	81224	0
6	423004887199	Ковалев Максим Александрович	00	13	648000.00	636800.00	82784	82784	82784	0
7	702404247849	Лежик Илья Викторович	00	13	156000.00	156000.00	20280	20280	20280	0
8	701738718196	Лебедев Олег Валерьевич	00	13	156000.00	156000.00	20280	20280	20280	0
Итого:					1608000.00	1573600.00	204568	204568	204568	0

Приложение Г

(обязательное)

Расчет по страховым взносам



ИНН 7017177351

КПП 701701001 Стр. 001



Форма по КНД 1151111

Расчет по страховым взносам

Номер корректировки 0 Расчетный (отчетный) период (код) 34 Календарный год 2018

Представляется в налоговый орган (код) 7017 По месту нахождения (учета) (код) 214

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
" МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЭКСПЕРТИЗЫ И ПР
АВА "

(наименование организации, обособленного подразделения* / фамилия, имя, отчество ** индивидуального предпринимателя, главы крестьянского (фермерского) хозяйства, физического лица)

Код вида экономической деятельности по классификатору ОКВЭД2 69.10

Форма реорганизации (ликвидация) (код) — ИНН / КПП реорганизованной организации /

Номер контактного телефона

Расчет составлен на 15 страницах с приложением подтверждающих документов или их копий на листах

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

- 1 - плательщик страховых взносов;
- 2 - представитель плательщика страховых взносов.

КОВАЛЕВ

МАКСИМ

АЛЕКСАНДРОВИЧ

(фамилия, имя, отчество ** полностью)

Заполняется работником налогового органа
Сведения о представлении расчета

Настоящий расчет представлен (код)

на страницах

с приложением подтверждающих документов

или их копий на листах

Дата представления расчета

Зарегистрирован за №

ИНСПЕКЦИЯ ФНС РФ

по г. ТОМСКУ

22.01.2019

ДОБРЯНСКАЯ О.В.

ТЕЛ. 280-597



(наименование организации - представителя плательщика)

Подпись

Дата

Наименование документа,

подтверждающего полномочия представителя

Фамилия, И.О.**

Подпись

* наименование обособленного подразделения указывается при наличии
** отчество указывается при наличии (относится ко всем листам документа)





ИНН 7017177351
КПП 701701001 Стр. 004



0dd0 6c9f 510e b472 fda6 ceaa 8650 c5d1

Фамилия

И. О.

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

Код тарифа плательщика 001 02

Подраздел 1.1 Расчет сумм взносов на обязательное пенсионное страхование

Всего с начала расчетного периода		в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:			
1	2	1 месяц 3	2 месяц 4	3 месяц 5	
Количество застрахованных лиц, всего (чел.) 010					
4	4	4	4	4	
Количество физических лиц, с выплат которым начислены страховые взносы, всего (чел.) 020					
4	4	4	4	4	
в том числе в размере, превышающем предельную величину базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (чел.) 021					
0	0	0	0	0	
Всего с начала расчетного периода /		Всего * /		3 месяц *	
1 месяц * 1/3		2 месяц * 2/4		5	
Сумма выплат и иных вознаграждений, исчисленных в пользу физических лиц 030					
1 608 000		4 080 000			
5 6000		5 6000		2 960 000	
Сумма, не подлежащая обложению страховыми взносами 040					
8 200 000		2 400 000			
0		0		2 400 000	
База для исчисления страховых взносов 050					
7 880 000		1 680 000			
5 6000		5 6000		5 6000	
в том числе: в размере, превышающем предельную величину базы для исчисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование 051					
0		0			
0		0		0	
Исчислено страховых взносов 060					
1 733 60		3 69 60			
1 232 0		1 232 0		1 232 0	
в том числе: с базы, не превышающей предельную величину базы для исчисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование 061					
1 733 60		3 69 60			
1 232 0		1 232 0		1 232 0	
с базы, превышающей предельную величину базы для исчисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование 062					
0		0			
0		0		0	

* в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода





ИНН 7017177351
КПП 701701001 стр. 005



Фамилия _____

И. _____ О. _____

Подраздел 1.2 Расчет сумм взносов на обязательное медицинское страхование

Всего с начала расчетного периода 1	всего 2	в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:		
		1 месяц 3	2 месяц 4	3 месяц 5
Количество застрахованных лиц, всего (чел.) 010				
4	4	4	4	4
Количество физических лиц, с выплат которым начислены страховые взносы, всего (чел.) 020				
4	4	4	4	4
Всего с начала расчетного периода/ 1 месяц * 1/3		Всего */ 2 месяц * 2/4		3 месяц * 5
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц 030				
1 608 000		4 080 000		
5 6000		5 6000		2 960 000
Сумма, не подлежащая обложению страховыми взносами 040				
8 200 00		2 400 00		
0		0		2 400 000
База для исчисления страховых взносов 050				
7 880 00		1 680 00		
5 6000		5 6000		5 600 0
Исчислено страховых взносов 060				
4 0188		8 568		
2 856		2 856		2 856

* в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода





ИНН 7017177351
КПП 701701001 Стр. 006



Фамилия

И. О.

Приложение 2 Расчет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством к разделу 1

Признак выплат	001	2	1 - прямые выплаты; 2 - зачетная система.	в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода:	1 месяц	2 месяц	3 месяц
Всего с начала расчетного периода	1	2	3	4	5		
Количество застрахованных лиц, всего (чел.)	010	4	4	4	4		
Всего с начала расчетного периода / 1 месяц *				Всего */ 2 месяц *		3 месяц *	
	1/3		2/4		5		
Сумма выплат и иных вознаграждений, исчисленных в пользу физических лиц	020	1 608 000	4 080 000				
		5 600 000	5 600 000			2 960 000	
Сумма, не подлежащая обложению страховыми взносами	030	8 200 000	2 400 000				
		0	0			2 400 000	
Сумма, превышающая предельную величину базы для исчисления страховых взносов	040	0	0				
		0	0				0
База для исчисления страховых взносов	050	7 880 000	1 680 000				
		5 600 000	5 600 000			5 600 000	
из них:							
сумма выплат и иных вознаграждений, производимых аптечными организациями и индивидуальными предпринимателями, имеющими лицензию на фармацевтическую деятельность, физическим лицам, которые в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" ** имеют право на занятие фармацевтической деятельностью или допущены к ее осуществлению	051	0	0				
		0	0				0
сумма выплат и иных вознаграждений членам экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов, за исполнение трудовых обязанностей члена экипажа судна	052	0	0				
		0	0				0
сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц, занятых в виде экономической деятельности, указанном в патенте за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды предпринимательской деятельности, указанные в подпунктах 19, 45 - 48 пункта 2 статьи 346.43 Налогового кодекса Российской Федерации	053	0	0				
		0	0				0
сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации, кроме лиц, являющихся гражданами государств-членов Евразийского экономического союза	054	0	0				
		0	0				0

* в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода

** Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; № 27, ст. 4219)





ИНН 7017177351
КПП 701701001 Стр. 007



Фамилия

И. О.

Всего с начала расчетного периода/
1 месяц*
1/3

Всего /
2 месяц*
2/4

3 месяц*
5

Исчислено страховых взносов 060

2 2 8 5 2

4 8 7 2

1 6 2 4

1 6 2 4

1 6 2 4

Произведено расходов на выплату страхового обеспечения 070

0

0

0

0

0

Возмещено ФСС расходов на выплату страхового обеспечения 080

0

0

0

0

0

Сумма страховых взносов, подлежащая уплате (сумма превышения произведенных расходов над исчисленными страховыми взносами) 090

Признак**

Всего с начала расчетного периода/
1 месяц*
3 месяц*
2/6/10

Признак**

Всего /
2 месяц*
4/8

1/5/9

3/7

4/8

1

2 2 8 5 2

1

4 8 7 2

1

1 6 2 4

1

1 6 2 4

1

1 6 2 4

* в том числе за последние три месяца расчетного (отчетного) периода

** указывается «1» в случае заполнения в отношении суммы страховых взносов, подлежащих уплате в бюджет; указывается «2» в случае заполнения в отношении суммы превышения произведенных расходов над исчисленными страховыми взносами



Приложение Д

(справочное)

Программа аудита расчетов по оплате труда

Перечень аудиторских процедур	Период проведения	Исполнит ели	Проверяемые документы
1	2	3	4
1. Проверка соблюдения положений законодательства о труде			
1.1. Проверка правильности оформления работников (прием и увольнение)			Приказы, контракты, трудовые договора, личные карточки
1.2. Проверка правильности применения тарифных ставок при повременной оплате и норм и расценок при сдельной оплате			Тарификационный список, штатное расписание, наряды, алгоритмы расчетов, т.к. расчеты ведутся с помощью ПК, Правила внутреннего трудового распорядка в ООО «К Б К»
1.3. Проверка учета рабочего времени, соблюдение установленного режима работы			Табеля учета расчетов рабочего времени (ф. №Т-12), личные карточки (ф. №Т-2)
2. Аудит системы начислений заработной платы			
2.1. Проверка обоснованности начислений заработной платы			Положение по оплате труда, трудовые договора, личные карточки, расчетно – платежные ведомости, табели учета рабочего времени, штатное расписание
2.2. Проверка обоснованности и правильности начисления дополнительных выплат			Приказы по личному составу, лицевые счета, больничные листы
2.3 Проверка правильности расчета среднего заработка для различных целей			Базу для расчета среднего заработка, т.к. расчет ведется при помощи ПК, расчетно–платежные ведомости, табели учета рабочего времени
3. Аудит обоснованности применения льгот и удержаний из заработной платы			
3.1. Проверка право–мерности применения вычетов и льгот для исчисления налога на доходы физических лиц			Документы, предоставленные сотрудником на использование налоговых социальных вычетов, форма 2-НДФЛ, налоговая карточка 1-НДФЛ
3.3. Проверка			Наличие исполнительных

правильности удержаний по исполнительным листам			листов, регистратор листов, правильность расчета листов в вкладном деле к исполнительному листу, облагаемую базу для удержания, лицевые счета
3.4. Проверка правильности определения совокупного дохода для целей налогообложения физических лиц			Форма 2-НДФЛ, налоговая карточка 1-НДФЛ, облагаемую базу (какие виды начислений входят в облагаемую базу НДФЛ)
3.5. Проверка правильности удержания подотчетных сумм			Авансовые отчеты и первичные документы к ним, кассовые документы (ПКО и РКО)
3.6. Проверка депонированных сумм по заработной плате			Книга аналитического учета депонированной заработной платы, касса
4. Проверка ведения аналитического учета по работающим и сводных расчетов по оплате труда			
4.1. Проверка ведения аналитического учета расчетов по физическим лицам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе ООО «К Б К» по всем видам оплат			Лицевые счета, расчетно-платежные документы, налоговая карточка с совокупным годовым доходом на каждого сотрудника
4.2. Проверка правильности отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета			Главная книга, журналы-ордера, карточка счета, оборотно – сальдовые ведомости, своды проводок и своды начислений и удержаний по заработной плате
5. Аудит расчетов по начислению налогов и платежей во внебюджетные фонды			
5.1. Проверка правильности расчетов по начислению налогов и платежей в бюджет и внебюджетные фонды			Индивидуальные карточки, налоговые ставки, облагаемая база по ЕСН, Главная книга, своды проводок
6. Оформление результатов проверки			
6.1. Оформление результатов проверки			