

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Бухгалтерский учёт, анализ и аудит
(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Бухгалтерский учёт и аудит расчётов по заработной плате

Обучающийся

С.А. Петрова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент С.Е. Чинахова

(учёная степень (при наличии), учёное звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила Петрова Светлана Александровна.

Тема работы: «Бухгалтерский учёт и аудит расчётов по заработной плате».

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент Светлана Едвартовна Чинахова.

Целью работы является разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учёта расчётов по оплате труда в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым».

Объектом исследования является Филиал ООО «Газпром инвест» «Надым».

Предметом исследования являются основы организации бухгалтерского учёта и аудита расчётов по оплате труда в организации.

Для реализации исследований в данной работе были применены различные экономические и статистические методы, такие как сравнение, анализ, обобщение и систематизация. Эти подходы дают возможность оценить и обобщить действующие методы бухгалтерского учёта и аудита, которые связаны с оплатой труда.

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка используемой литературы из 21 источника и 4 приложений. Общий объем работы без приложений составляет 74 страницы машинописного текста, в том числе 14 таблиц.

В первом разделе работы изучаются ключевые термины и законодательные аспекты, касающиеся трудовой деятельности и расчётов по заработной плате, а также процесс документального оформления платежей за труд, методы синтетического и аналитического учёта, а также подходы к аудиту связанных с заработной платой расчётов.

Во втором разделе рассматривается система бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»,

где детально анализируется как синтетический, так и аналитический учёт данных расчётов, наряду с порядком начисления заработной платы и его отражением в документах учёта.

Третий раздел посвящён аудиту расчётов по заработной плате в филиале ООО «Газпром инвест» «Надым», в котором также представлены рекомендации по улучшению системы бухгалтерского учёта, связанного с оплатой труда в данной организации.

Практическая значимость бакалаврской работы состоит в следующем: отдельные её положения, представленные в подразделах 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, могут использоваться специалистами Филиала ООО «Газпром инвест» «Надым» для решения повседневных бухгалтерских задач по расчёту заработной платы.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические основы бухгалтерского учёта и аудита расчётов по заработной плате	7
1.1 Основные понятия и нормативно-правовое регулирование труда и расчётов по заработной плате.....	7
1.2 Документальное оформление операций по оплате труда. Синтетический и аналитический учёт расчётов по заработной плате.....	12
1.3 Аудит расчётов по заработной плате	18
2 Организация бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»	29
2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «Газпром инвест»	29
2.2 Синтетический и аналитический учёт расчётов по заработной плате в Филиале ООО "Газпром инвест" "Надым"	34
3 Аудит расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым».....	56
3.1 Проведение аудита расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»	56
3.2 Рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»	63
Заключение	69
Список используемой литературы	72
Приложение А Организационная структура ООО «Газпром инвест»	75
Приложение Б Бухгалтерский баланс «Газпром инвест» на 31.12.2023	76
Приложение В Результаты тестирования системы внутреннего контроля	78
Приложение Г Программа аудита расчётов с персоналом по оплате труда...	80

Введение

Актуальность темы бакалаврской работы обусловлена значимостью точного учёта и контроля за выплатами трудозатрат в современных экономических условиях. Заработная плата – это не только важный элемент мотивации сотрудников, но и значительная статья расходов для предприятия. В условиях постоянных изменений законодательства, появления новых технологий и методов управления, необходимость эффективного учёта и аудита становится более актуальной, чем когда-либо.

Систематизация информации о расчётах по заработной плате предполагает глубокий анализ как бухгалтерских, так и налоговых аспектов. Возможность выявления ошибок и несоответствий в расчётах позволяет не только избежать финансовых потерь, но и оптимизировать управленческое принятие решений.

Целью работы является разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учёта расчётов по оплате труда в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым».

Для достижения указанной цели необходимо решить несколько задач:

- изучить теоретические аспекты аудита и бухгалтерского учёта расчётов по оплате труда;
- проанализировать организацию бухгалтерского учёта в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»;
- выявить проблемы в учёте заработной платы в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»;
- провести аудит бухгалтерского учёта расчётов по оплате труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию данной области.

Объектом исследования в работе является Филиал ООО «Газпром инвест» «Надым».

Предметом исследования в работе являются основы организации бухгалтерского учёта и аудита расчётов по оплате труда в организации.

Основание для исследования составляют работы видных российских учёных в области бухгалтерии и налогообложения, таких как: Л.В. Бухарев, Т.В. Вронченко, Г.И. Алексеева, М.А. Штефан, Н.А. Казаков, В.Ю. Борисов, А.Я. Кибанов.

Для реализации исследований в работе были применены различные экономические и статистические методы, такие как сравнение, анализ, обобщение и систематизация. Эти подходы дают возможность оценить и обобщить действующие методы бухгалтерского учёта и аудита, которые связаны с оплатой труда.

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка используемой литературы из 21 источника и 4 приложений.

В первом разделе работы изучаются ключевые термины и законодательные аспекты, касающиеся трудовой деятельности и расчётов по заработной плате, а также процесс документального оформления платежей за труд, методы синтетического и аналитического учёта, а также подходы к аудиту связанных с заработной платой расчётов.

Во втором разделе рассматривается система бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым», где детально анализируется как синтетический, так и аналитический учёт данных расчётов, наряду с порядком начисления заработной платы и его отражением в документах учёта.

Третий раздел посвящён аудиту расчётов по заработной плате в филиале ООО «Газпром инвест» «Надым», в котором также представлены рекомендации по улучшению системы бухгалтерского учёта, связанного с оплатой труда в данной организации.

1 Теоретические основы бухгалтерского учёта и аудита расчётов по заработной плате

1.1 Основные понятия и нормативно-правовое регулирование труда и расчётов по заработной плате

«В системе бухгалтерского учёта каждой организации учёт труда и его оплаты занимает одно из центральных мест, так как труд является неотъемлемым элементом процесса воспроизводства и кругооборота капитала» [4, с. 369].

«Главным законодательным документом, имеющим в своём составе статьи, посвящённые труду, является Конституция РФ, в соответствии с которой каждый гражданин имеет право на труд» [4, с. 369].

К числу регулирующих документов, касающихся организации труда и его оплаты относятся: Гражданский Кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Налоговый кодекс Российской Федерации (далее – НК РФ), Семейный кодекс Российской Федерации. [9]

«Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения государства, работников и работодателей, выступает ТК РФ, главная цель которого заключается в установлении государственных гарантий, трудовых прав и свобод граждан, создании благоприятных условий труда, а также в защите прав и интересов работников и работодателей» [4, с. 369].

«Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий

труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [17].

«Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

- работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;
- работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» [17].

«Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [17].

«Для целей бухгалтерского учёта заработную плату подразделяют на основную и дополнительную.

Под основной заработной платой принято понимать ту часть заработка работника, которая начислена по тарифным ставкам (окладам) за фактически

отработанное время или выполненный объем работ. К ней относятся доплаты, премии, премиальные надбавки и т.п., оплата простоев» [1, с.23].

В качестве дополнительной оплаты труда принято рассматривать выплаты, которые направлены на повышение уровня производительности труда и повышение способности к выполнению работником его основных трудовых функций. К таким выплатам можно отнести «оплату отпусков, оплату времени выполнения государственных и общественных обязанностей, оплату перерывов в работе кормящих матерей, оплату льготных часов работы подростков и т.п.» [5, с. 545].

«Неотъемлемой частью ТК РФ являются установленные государством гарантии и компенсации» [4, с. 417]:

- размер минимальной заработной платы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- установление ограничений оснований и размеров удержаний из заработной платы, которые могут быть осуществлены по распоряжению работодателя, а также ограничения размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ряд ограничений на оплату труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатёжеспособности в соответствии с федеральными законами;
- контроль за полнотой и своевременностью выплаты зарплаты, реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение условий трудового договора, коллективного договора, соглашения, а также иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права;
- сроки и очередность выплаты заработной платы [5].

«Организация оплаты труда определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами: тарифной системой, нормированием труда, формами оплаты труда. Тарифная система позволяет качественно оценить труд, нормирование – учесть количество затраченного труда, формы оплаты позволяют определить порядок расчёта заработной платы.

Тарифная система служит основой организации оплаты труда работников и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих и формы оплаты труда» [1, с.14].

Нормирование труда представляет собой расчёт количества затраченного времени, которое необходимо для изготовления единицы товара или выполнения определённого объёма работы в определённых условиях.

Заработная плата рассчитывается на основе форм оплаты труда, которые позволяют определить порядок её расчёта.

«Как правило, на практике, применяются две формы оплаты труда: повременная и сдельная, предусматривающие различные системы, учитывающие специфику деятельности организаций, конкретные условия и виды работ, выполняемых разными категориями работников, с учётом указанной специфики» [4, с. 418].

«Различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

Простая повременная оплата производится за определённое количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Повременно-премиальная система оплаты труда – это оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания» [1, с.16].

«При сдельной оплате труда заработная плата начисляется работнику по конечным результатам его труда, что является стимулом работника к повышению производительности труда. В основу расчёта при сдельной оплате

труда берётся сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнении определённой хозяйственной операции» [1, с.17].

Труд в режиме аккордной оплаты системы объединяет элементы обоих методов, устанавливая фиксированную оплату за группу заданий, что стимулирует коллективную деятельность и усиливает командный дух. Деление на индивидуальные и коллективные формы оплаты труда при сдельной форме зависит от способа организации труда и целей компании. Индивидуальные формы могут поддерживать мотивацию отдельных работников, тогда как коллективные формы способствуют созданию атмосферы сотрудничества и взаимопомощи внутри команды.

Также помимо перечисленных систем оплаты труда существует ещё одна, которая называется бестарифной системой оплаты труда. Она предполагает прямую пропорциональную зависимость между размером заработной платы работника и результатами его труда, что отображает его долю в общем фонде оплаты труда коллектива. Данная система предполагает, что не применяются жёсткие оклады и тарифные ставки. В большинстве случаев, указанная доля рассчитывается на основе коэффициента, который присваивается работнику для того, чтобы определить уровень его трудового участия.

«Каждая организация самостоятельно устанавливает формы, системы и суммы оплаты труда, премии надбавки и другие виды доходов. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении заданий и договорных обязательств, повышениях эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования и вознаграждения по итогам работы за год, а также другие формы материального поощрения на основании Положений об оплате труда, утверждённых руководителем организации и коллективных договоров» [4, с. 422].

1.2 Документальное оформление операций по оплате труда. Синтетический и аналитический учёт расчётов по заработной плате

«Все операции, связанные с учётом расчётов с персоналом по оплате труда, должны подтверждаться документами» [1, с. 27].

«Для расчётов с работниками в связи с их работой организация использует основные формы первичной учётной документации для документального оформления трудовых взаимоотношений. Все документы, регламентирующие деятельность предприятия по бухгалтерскому учёту труда и его оплаты, делятся на кадровые документы и непосредственно по учёту начисления зарплаты и её выплаты» [9, с.148].

«К кадровым документам относятся: приказы о приёме, переводе, увольнении, направлении работников в командировки, изменение заработной платы; приказы о вознаграждениях, премиях, компенсациях, приказы о предоставлении отпусков; другие документы, которые относятся к кадровому учёту и оплате труда» [10, с.89].

К основным первичным документам, на основании которых исчисляется заработная плата, относятся: приказ (распоряжение) о приёме на работу (форма №Т-1), личная карточка (форма №Т-2), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска, график отпусков (форма №Т-7), приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (форма №Т-12), штатное расписание (форма №Т-13), и другие документы, связанные с трудовой деятельностью работников организации. [16].

На пассивном счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» в синтетическом учёте ведутся расчёты по всем видам оплаты труда, выплатам пенсий и пособий работающим пенсионерам, а также по выплатам доходов по акциям и другим ценным бумагам организации.

«По кредиту данного счета отражаются суммы начисленной сотрудникам заработной платы, а удержанные и выданные суммы находят

отражение по дебету этого счета. Кредитовое сальдо представляет собой переходящую задолженность организации по оплате труда» [20, с. 94].

«Аналитический учёт по счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» ведётся по каждому работнику организации» [1, с. 24].

«По кредиту счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» отражаются начисленные суммы:

- оплаты труда – в корреспонденции со счетами учёта активов, вложений во внеоборотные активы, затрат на производство, расходов на продажу и других источников;
- пособий по социальному страхованию – в корреспонденции со счётом 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»;
- доходов от участия в капитале организации – в корреспонденции со счётом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»;
- оплаты труда, начисленной за счёт образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, – в корреспонденции со счётом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- оплаты труда в счёт расходов будущих периодов – корреспонденции со счётом 97 «Расходы будущих периодов»;
- оплаты труда лицам, занятым в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, – в корреспонденции со счётом 99 «Прибыли и убытки»» [1, 46].

«В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создаётся резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может создать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет». [3 с. 261]

«Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная заработная плата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва» [4, с. 475]. В данном случае, происходит составление бухгалтерской записи по дебету счета 96 «Резервы предстоящих расходов» и кредиту счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

«Оформление выплат за выслугу лет производится аналогичной записью.

При натуральной форме оплаты труда, т.е. выдаче работникам в качестве оплаты труда готовой продукции, товаров, составляют бухгалтерские записи по дебету счетов 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общехозяйственные расходы» и кредиту счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» – на сумму начисленной заработной платы. По дебету счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов 90 «Продажи», 91 «Прочие доходы и расходы» делают проводку на сумму выданной продукции, товаров, материалов в натуре по ценам реализации, включая НДС и акцизы. По дебету счетов 90 «Продажи», 91 «Прочие доходы и расходы» и кредиту счета 10 «Материалы», 41 «Товары», 43 «Готовая продукция» составляют запись на производственную себестоимость готовой продукции, фактическую себестоимость товаров и материалов, выданных в порядке натуральной оплаты.

Суммы выплат по заработной плате и пособиям должны быть оформлены в соответствии с бухгалтерской записью: по дебету счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 51 «Расчётные счета» при перечислении заработной платы на счёт работника в банке» [4, с.457].

«Не полученная в срок заработная плата депонируется» [1, с. 27]. Начисленные, но не выплаченные в установленный срок суммы отражаются

по дебету счета 70 «Расчёты персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчёты по депонированным суммам».

«Для осуществления аналитического учёта заработной платы, в организации используются стандартные формы – лицевой счёт, расчётную ведомость, платёжную ведомость, расчётно-платёжную ведомость. Эти регистры содержат всю информацию, которая касается заработной платы: операции по начислению зарплаты, по удержаниям из зарплаты и т.д. Данные по этим формам должны соответствовать данным синтетического счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»» [1, с. 27].

«В соответствии с действующим законодательством размер начисленной заработной платы работнику может быть уменьшен на величину удержаний» [7, с. 237].

Удержание из зарплаты представляет собой часть дохода, которая была начислена в пользу работника, но при этом она была передана не непосредственно работнику, а какому-либо другому лицу (гражданину, предприятию или же государству).

В соответствии с действующим законодательством, можно выделить следующие «виды удержаний из заработной платы: обязательные, необязательные и добровольные» [7, с. 237].

К обязательным удержаниям относятся:

- налог на доходы физических лиц (далее – НДФЛ);
- удержания по исполнительным документам.

«Физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также получающие доходы от источников в России и не являющиеся налоговыми резидентами России, признаются плательщиками налога на доходы физических лиц, исчисление и уплата которого осуществляется в соответствии с главой 23 НК РФ» [3, с. 267].

С 2023 года «дата фактического получения дохода определяется как день выплаты дохода, в том числе перечисления дохода на счета

налогоплательщика в банках либо по его поручению на счета третьих лиц» [11].

В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации, для доходов, полученных налогоплательщиками, установлены различные ставки налога на доходы физических лиц. Налоговые ставки представлены в таблице 1.

«Размер всех удержаний при каждой выплате зарплаты не должен превышать 20% оплаты труда, за минусом налога на доходы физических лиц. Удержания могут составлять до 50% в случаях, предусмотренных законом. А при отбывании исправительных работ или взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и др. удержания из зарплаты может составлять до 70%» [6, с.237].

Таблица 1 – Налоговые ставки

Ставка, в процентах	Описание
13	«Если сумма налоговых баз за налоговый период составляет менее 5 миллионов рублей или равна 5 миллионам рублей»[11]
15	«Если сумма налоговых баз за налоговый период составляет более 5 миллионов рублей» [11]
35	В отношении стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх, и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ, услуг, в части превышения 4 тысяч рублей
30	В отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися резидентами Российской Федерации
9	В отношении доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов

Если взглянуть на необязательные удержания, то они представляют собой действия по удержанию, которые могут осуществляться как по инициативе работодателя, так и в результате взаимного согласия между работником и работодателем. К примеру, из зарплаты сотрудников могут быть вычтены суммы, излишне перечисленные в их пользу по причине счётной ошибки.

Некоторые виды удержаний, инициированные работником, можно отнести к категории добровольных. «К ним относятся: перечисления дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, взносы в профсоюзы, а также суммы, уплаченные в виде добровольных пожертвований» [2, с. 74].

«Бухгалтерские записи по учёту удержаний из заработной платы отражаются по дебету счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами:

- 68 «Расчёты по налогам и сборам» – по удержанию НДФЛ;
- 71 «Расчёты с подотчётными лицами» – по удержанию непогашенной в установленные сроки суммы задолженности по полученным подотчётными лицами авансам;
- 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям» – по удержанию суммы в погашение задолженности по выданным ссудам, недостачам, порчам;
- 28 «Брак в производстве» – по удержанию суммы с виновников брака;
- 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами» – по удержанию суммы алиментов» [1, с. 49].

«Все выплаты, которые перечисляются работнику в рамках трудового договора, облагаются страховыми взносами» [11].

«База для исчисления страховых взносов для плательщиков, определяется по истечении каждого календарного месяца как сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчётного периода нарастающим итогом» [11].

«Величина взносов, подлежащих перечислению в бюджет, выводится путём умножения базы для начислений на ставку взноса. От размера сформировавшейся к расчётной дате базы доходов зависит применяемая тарифная ставка. По страховым взносам действуют законодательно утверждаемые пределы, после достижения которых обязательства по взносам

образуются на льготных условиях. Базой для страховых взносов является не только заработная плата, а также все премии и надбавки, отпускные работников организации» [2, с. 85].

С 1 января 2023 года введён единый тариф страховых взносов – 30% в пределах базы и 15,1% сверх неё.

Взносы на страхование выплачиваются из расходов, связанных с производством товаров (работ, услуг). Это подразумевает, что рост производственных расходов будет происходить за счёт размеров установленных согласно законодательству и начисленных страховых взносов.

«Для учёта расчётов по страховым взносам во внебюджетные фонды используют активно-пассивный счёт 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»» [14].

«Начисление страховых взносов отражается по кредиту счета 69 и по дебету счетов учёта затрат на производство, на которых была отражена начисленная оплата труда (счёт 20 «Основное производство», счёт 25 «Общепроизводственные расходы», счёт 26 «Общехозяйственные расходы»)» [13].

1.3 Аудит расчётов по заработной плате

«Цель проведения аудита оплаты труда – проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда, удержаниях из неё и правильности ведения бухгалтерского учёта по оплате труда» [7, с. 192].

При осуществлении аудита необходимо акцентировать внимание на том, что детальный анализ и оценка внутренних документов, касающихся расчётов с работниками, составляют фундамент для обеспечения эффективного управления трудовыми ресурсами. Это включает не только обзор существующих положений и инструкций, но и оценку их соответствия действующему законодательству.

Особое внимание следует уделить проверке достоверности и правильности оформления трудовых отношений. Неверное оформление документов может привести к серьёзным последствиям как для работников, так и для организации в целом. Важно убедиться, что все расчёты с персоналом ведутся соответственно и корректно, что напрямую влияет на уровень доверия сотрудников к компании.

«Кроме того, организация аналитического и синтетического учёта расчётов с персоналом по оплате труда требует системного подхода. Аудитор должен проанализировать методы и средства, используемые для учёта, и выявить возможные несоответствия или недостатки.

Наконец, проверка тождественности показателей бухгалтерского учёта и регистров бухучёта в части отражения задолженности по оплате труда станет завершающим этапом, необходимым для формирования полноценной и объективной картины финансового состояния организации» [7, с.301].

«Основными аудиторским процедурами в ходе проведения аудита являются:

- аудит соблюдения требования ТК РФ,
- аудит начислений оплаты труда,
- аудит удержаний из заработной платы,
- аудит расчётов по выплате заработной платы,
- аудит расчётов по социальному страхованию,
- оформление результатов проверки» [21, с.496].

Рассмотрим каждую процедуру подробнее.

«В ходе проведения аудита соблюдения требования ТК РФ, аудитор должен убедиться, что в организации трудовые отношения с работниками осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации» [21, с. 503].

«Проводя правовую экспертизу и проверку правильности правоустанавливающих документов, аудитор запрашивает коллективный договор, положение об оплате труда, положение о премировании, правила

внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, трудовые договоры, контракты, гражданско-правовые договоры, учётную политику организации» [21, с. 503].

«Проведение аналитических процедур позволяет установить по каждой категории работников применяемую форму и систему оплаты труда» [21, с. 507].

«В ходе нормативной проверки первичных документов по учёту персонала аудитор должен убедиться, что все приказы о приёме работников, переводе на другое место работы, увольнении, предоставлении отпусков имеются в наличии» [21, с. 507].

«Аудит начислений заработной платы начинается с правовой проверки правоустанавливающих документов организации по нормированию труда. Нормы выработки и наценки устанавливаются на предприятии при техническом нормировании труда» [21, с. 508].

«Нормативная проверка первичных документов по учёту рабочего времени и выработки осуществляется на основании первичных документов аудируемого лица. В зависимости от характера производственного процесса в организации, может использоваться сменная работа с суммированием рабочего времени за месяц» [21, с. 508].

«При повременной оплате труда учёт рабочего времени осуществляется в таблице учёта рабочего времени. Аудитор на основании табеля, приказа о замещении, лицевых счётов осуществляет контроль за соблюдением работниками организации установленного режима рабочего времени и получает данные об отработанном времени» [21, с. 509].

Когда производится сдельная оплата труда, аудитор анализирует наряды на работу в соответствии с датами их выписки. В процессе проверки необходимо убедиться, что расценки выполняемых работ соответствуют тарифно-квалификационным справочникам, созданным в данной организации.

«Если в организации применяется повременно-премиальная или сдельно-премиальная система оплаты труда, при которой размер премии зависит от достигнутого результата, то аудитору потребуются приказы о премировании с целью определения размера премии» [21, с. 509].

Во время проверки особенно пристальное внимание уделяется выплатам заработной платы в условиях труда, которые не соответствуют нормам:

- оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком,
- оплата времени простоя,
- оплата сверхурочной работы,
- оплата труда в выходные и нерабочие дни,
- оплата труда в ночное время,
- оплата работникам, занятым на тяжёлых работах, а также с вредными и опасными условиями труда,
- оплата труда подростков,
- оплата труда при освоении новых производств (продукции).

«Выплаты, исходя из среднего заработка, производятся в следующих случаях:

- оплата дней служебной командировки;
- оплата дней исполнения государственных и общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- перевод работника на нижеоплачиваемую работу из-за травмы, профессионального заболевания или другого повреждения здоровья, связанного с работой;
- простой не по вине работника;
- оплата дней медицинского осмотра и сдачи крови работниками;
- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска» [21, с. 512].

«Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата» [17].

«На данном этапе проводится проверка наличия подтверждающих документов, которые касаются начисления и выплаты из резервов для оплаты отпусков, а также выплат заработной платы по результатам работы за год (бухгалтерская справка расчёт)» [21, с. 512].

«Основанием проверки начисления пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются выданные работникам в установленном порядке больничные листы» [21, с.512]. «Выходные и праздничные дни, приходящиеся на дни болезни, подлежат оплате. На размер пособия по временной нетрудоспособности влияет страховой стаж работника» [21, с.513].

«Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается в календарных днях. Первые три дня оплачиваются работодателем, последующие дни за счёт Отделения Социального Фонда России. Пособие по уходу за ребёнком полностью оплачивает СФР.» [21, с.515].

«Арифметическая проверка правильности начислений по оплате труда заключается в выборочном контроле правильности исчисления заработной платы. В ходе проведения данного этапа проверки аудитор должен убедиться в правильности применения норм выработки, тарифных ставок, должностных окладов и расценок, а также в правильности расчёта среднего заработка для оплаты дней служебной командировки, дней отпуска, пособий по временной нетрудоспособности, и в связи с материнством» [21, с. 513].

«В соответствии со статьёй 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда» [21, с. 513].

«В ходе проверки правильности расчёта среднего заработка следует убедиться, что все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, включены в расчёт и правильно определено фактически отработанное время.» [21, с. 513]. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени за последние 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

«Нормативная проверка правильности отражения операций по начислению оплаты труда на счетах бухгалтерского учёта состоит в установлении соответствия рабочего плана счетов организации инструкции по применению Плана счетов бухгалтерского учёта. В ходе проверки анализируются аналитические счета к счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда», а также бухгалтерские записи и суммы, отражённые в синтетическом учёте» [21, с. 518].

«Далее проводится проверка корректности распределения начисленной заработной платы на соответствующие статьи затрат» [21, с. 518].

«Встречная и арифметическая проверка (прослеживание) отражения сумм начислений оплаты труда в первичных документах и учётных регистрах осуществляется путём подтверждения и перерасчёта данных в первичных учётных документах и регистрах аналитического и синтетического учёта. В ходе прослеживания проверяется взаимосвязь информации журналов регистрации хозяйственных операций, первичных документов, регистров аналитического и синтетического учёта» [21, с. 519].

«Аудит удержаний из заработной платы начинается с правовой проверки правоустанавливающих документов.

До выплаты заработной платы работникам из неё в соответствии с действующим законодательством производятся удержания:

- обязательные,
- по инициативе администрации предприятия,
- производимые по согласованию между работником и администрацией предприятия» [21, с. 519].

«В соответствии со статьёй 138 ТК РФ общий размер всех удержаний из заработной платы не может превышать 20%» [21, с. 519]. Однако в некоторых ситуациях он может достигать до 50% или даже 70%.

«Встречная и арифметическая проверка (прослеживание) отражения сумм удержаний в первичных документах и учётных регистрах осуществляется путём подтверждения и прослеживания, а также пересчёта данных в первичных документах и регистрах аналитического и синтетического учёта» [21, с. 522].

«Суммы НДФЛ, удержанные из заработной платы работников, должны соответствовать суммам, указанным в форме расчёта 6-НДФЛ» [21, с. 522].

«Аудит расчётов по выплате заработной платы начинается с нормативной проверки сроков и полноты выплат работникам» [21, с. 522].

«В соответствии со статьёй 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке не реже чем каждые полмесяца» [21, с. 522]. «Работник получает оплату труда пропорционально отработанному времени за первую половину месяца и за вторую половину месяца» [21, с. 522]. При выплате удерживается НДФЛ.

«Оплата отпуска производится за три дня до его начала» [21, с. 523]

«Сумма, которую необходимо выплатить при увольнении, должна быть выплачена в тот же день, когда прекращаются трудовые отношения» [21, с. 523].

«Арифметическая проверка правильности сумм выплат работникам заключается в выборочном контроле правильности сумм выплат заработной платы. В ходе проведения данного этапа проверки аудитор осуществляет

перерасчёт суммы к выдаче в расчётно-платежкой или расчётной ведомости, а также в расчётных листках» [21, с.524].

«Аудит расчётов по социальному страхованию начинается с нормативной проверки обоснованности налогооблагаемой базы для расчётов по социальному страхованию» [21, с. 523].

«База для исчисления страховых взносов для плательщиков, определяется по истечении каждого календарного месяца как сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчётного периода нарастающим итогом» [11].

«Организации обязаны уплачивать дополнительные страховые взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Тариф страховых взносов устанавливается в зависимости от класса профессионального риска, определяемого по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности страхователя» [21, с. 526].

«Аудитор определяет достоверность налоговой базы для начисления страховых взносов. При этом необходимо установить выплаты, которые не облагаются страховыми взносами. Перечень выплат, не являющихся объектом обложения страховыми взносами, строго ограничен. Все выплаты, признаваемые объектом обложения, должны быть включены в базу для начисления страховых взносов» [21, с.526].

«В ходе арифметической проверки правильности расчётов по начислению страховых взносов производится пересчёт начисленных сумм, для подтверждения достоверности оценки кредиторской задолженности по социальному страхованию» [21, с. 526].

«Встречная и арифметическая проверка (прослеживание) отражения страховых взносов в учётных регистрах и отчётности осуществляется путём прослеживания данных в регистрах аналитического и синтетического учёта по счёту 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению», Главной книги и отчётных формах. В ходе проверки аудитор устанавливает

правильность составления и своевременность представления отчётности по социальному страхованию» [21, с. 527].

«На заключительном этапе аудиторской проверки выполняется оценка собранных аудиторских доказательств. Проводится анализ ошибок, выявленных в ходе проверки, и их влияние на достоверность финансовой (бухгалтерской) отчётности. При этом аудитор группирует выявленные нарушения по категориям и составляет сводный отчёт, в котором отражается величина влияния выявленных ошибок на искажение показателей финансовой (бухгалтерской) отчётности» [21, с.276].

В ходе рассмотрения теоретических основ бухгалтерского учёта и проведения аудита расчётов по заработной плате в первом разделе работы, можно сделать следующие выводы.

Основным и наиболее полным документом, касающимся регулирования трудовой деятельности на уровне страны, а также отношений между работодателями и их сотрудниками, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, в интересах и под контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель в соответствии с трудовым договором должен своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, представляющую собой вознаграждение за труд, размер которого зависит от количества, качества и условий выполняемой работы, её сложности, квалификации работника и применяемых в соответствующих условиях мер компенсационного и стимулирующего характера.

«Для целей бухгалтерского учёта заработную плату подразделяют на основную и дополнительную. Под основной заработной платой принято

понимать ту часть заработка работника, которая начислена по тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время или выполненный объем работ» [1, с. 23].

« К дополнительной оплате принято относить поощрительные выплаты – ту часть системы оплаты труда, которая нацеливает работника на достижение показателей, расширяющих или выходящих за круг обязанностей, предусмотренных основной нормой оплаты труда»[1, с. 23].

«Организация оплаты труда определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами: тарифной системой, нормированием труда, формами оплаты труда. Тарифная система позволяет качественно оценить труд, нормирование – учесть количество затраченного труда, формы оплаты позволяют определить порядок расчёта заработной платы» [1, с.14].

«Для расчётов с работниками в связи с их работой организация использует основные формы первичной учётной документации для документального оформления трудовых взаимоотношений» [9, с.148].

На пассивном счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» в синтетическом учёте ведутся расчёты по всем видам оплаты труда, выплатам пенсий и пособий работающим пенсионерам, а также по выплатам доходов по акциям и другим ценным бумагам организации. Аналитический учёт по счёту 70 ведётся по каждому работнику организации.

«В соответствии с действующим законодательством размер начисленной заработной платы работнику может быть уменьшен на величину удержаний» [7, с. 237]. В соответствии с действующим законодательством, можно выделить следующие «виды удержаний из заработной платы: обязательные, необязательные и добровольные» [7, с. 237].

Аудит заработной платы – это комплексная проверка, основная задача которой заключается в обнаружении потенциальных ошибок и несоответствий в бухгалтерской документации, связанной с начислением и выплатой зарплат работникам организации.

Этот процесс включает анализ различных аспектов, таких как корректность установления тарифов, соответствие расчёта законодательным требованиям, а также проверку правильности удержаний.

Особое внимание акцентируется на сопоставлении учётных данных с информацией, указанной в расчётных листах, что помогает выявить не только арифметические погрешности, но и нарушения трудового законодательства.

В конечном итоге результаты аудита расчётов по заработной плате становятся основой для рекомендаций, направленных на оптимизацию процесса начислений, повышение эффективности управления человеческими ресурсами и улучшение финансовой отчётности предприятия.

Таким образом, аудит заработной платы играет важную роль в обеспечении прозрачности и легитимности в области трудовых отношений.

2 Организация бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»

2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «Газпром инвест»

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром инвест» (сокращённо ООО «Газпром инвест») было зарегистрировано 18 июля 2007 года в Санкт-Петербурге.

Учредителем данного общества выступает только ПАО «Газпром».

Общество в роли технического заказчика осуществляет полный спектр работ, связанных с реализацией инвестиционных проектов ПАО «Газпром», включая геологоразведку и строительные работы. Также компания занимается строительством, реконструкцией и капитальным ремонтом объектов добычи газа, транспорта, подземного хранения, переработки газа, объектов газификации и гражданского назначения.

В соответствии с сущностью общества, его можно назвать корпоративной коммерческой организацией. Общество владеет имуществом, которое находится в его собственности и учитывается на его самостоятельном балансе, может от своего имени совершать сделки с имуществом, а также приобретать права на него, выполнять обязанности по ним и быть ответчиком и истцом в суде.

В состав компании входят 12 филиалов.

Общая численность компании – более 5 тысяч человек.

Компания «Газпром инвест» применяет простую линейно-функциональную модель управления, в которой различные подразделения находятся под контролем высшего руководства и выполняют определённые задачи. Структура организации представлена в Приложении А рисунок А.1.

Одним из ключевых преимуществ этой организационной модели является возможность интеграции множества функций в одном отделе, что

способствует быстрому повышению квалификации сотрудников за счёт их специализированной работы.

Генеральный директор, как единоличный исполнительный орган Общества, несёт на себе важнейшую ответственность за стратегическое направление и оперативное управление всей деятельностью компании. Его роль заключается не только в организации работы, но и в создании благоприятной атмосферы для достижения поставленных целей, соответствующих актуальному законодательству Российской Федерации.

Главной задачей директора является контроль за финансовым состоянием и операционной деятельностью компании, что требует глубокого понимания ключевых показателей и постоянного мониторинга. Принятие мер по обеспечению соблюдения норм пожарной безопасности и охраны здоровья сотрудников свидетельствует о внимании руководства к безопасности и благополучию персонала.

Более того, директору поручена задача координации работ всех подразделений, что требует от него высокой квалификации в области управления и способности делегировать полномочия. Он должен гарантировать выполнение обязательств Общества перед поставщиками, кредиторами и клиентами, что в свою очередь способствует укреплению бизнес-отношений. В заключение, привлечение высококвалифицированных специалистов и эффективное решение возникающих проблем в сферах финансово-экономической и хозяйственной деятельности являются залогом устойчивого развития и успешной работы всей организации.

Генеральный директор ООО «Газпром инвест» утверждает структуру и штаты служб, отделов и управлений.

В соответствующих положениях о подразделениях и управлениях определены их функциональные обязанности.

В ООО «Газпром инвест» бухгалтерский учёт ведётся Управлением бухгалтерского учёта и отчётности (далее по тексту – УБУО), которое является отдельной структурой, возглавляемой главным бухгалтером.

УБУО подчиняется генеральному директору организации.

В целях успешной реализации производственных целей деятельности УБУО осуществляет решение следующих задач:

- формирование документируемой систематизированной информации об объектах бухгалтерского учёта и налогообложения, составление бухгалтерской (финансовой), налоговой и статистической отчётности;
- формирование документируемой систематизированной информации об объектах бухгалтерского учёта в рамках операций по реализации инвестиционных проектов ПАО «Газпром»;
- обеспечение расчётов по заработной плате, прочим выплатам работникам и другим физическим лицам;
- формирование и предоставление в ПАО «Газпром» отчётов Агента по инвестиционным проектам в рамках Агентского договора между ПАО «Газпром» и ООО «Газпром инвест».

В филиалах бухгалтерский учёт осуществляется службами бухгалтерского учёта и отчётности, возглавляемыми начальниками служб.

Бухгалтерские реестры в Обществе ведутся на электронных носителях информации, используя формы, установленные для журнально-ордерной системы учёта, а также с применением автоматизированной системы бухгалтерии «1С: Управление предприятием» и «1С:Зарплата и управление персоналом».

«Согласно Федеральному закону «О бухгалтерском учёте» от 06.12.2011 № 402-ФЗ, все факты хозяйственной деятельности в организации должны быть оформлены первичными учётными документами, которые имеют обязательные реквизиты, предусмотренные данным законом»[19].

При подготовке первичных учётных документов и бухгалтерских регистров, их формат и содержание зависят от метода их доставки: в формате бумажного документа или в электронном виде, обладающем электронной подписью. Документооборот совершается по утверждённому графику

документооборота. Общество осуществляет финансовый учёт фактов экономической деятельности, активов, долговых обязательств, источников финансирования, а также доходов, расходов и других объектов учёта в рублях и копейках.

«Общество применяет рабочий План счетов бухгалтерского учёта, разработанный в соответствии с Планом счетов бухгалтерского учёта, утверждённым Минфином России (ПБУ «Учётная политика организации» 1/2008)» [12].

Результаты анализа финансового состояния и эффективности деятельности ООО «Газпром инвест», выполненного на основании бухгалтерской отчётности за 2023 год, отражены в таблице 2.

Бухгалтерская баланс и отчет о финансовых результатах представлены в Приложении Б: таблица Б.1 и таблица Б.2 соответственно.

Анализ «Отчёта о финансовых результатах» показал, что организация получила 6 841 994 тысячи рублей от продажи, что составляет 4,5% от совокупного дохода за прошлый год. При этом прибыль от продаж выросла на 28% (на 1 498 276 тысяч рублей) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Таблица 2 – Анализ финансового состояния и эффективности деятельности

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя		Среднегодовая величина
	тыс. руб.				
	2022 г.	2023 г.	тыс. руб.	в процентах	тыс. руб.
Выручка	154 565 387	153 727 484	-837 903	-0,5	154 146 436
Расходы по обычным видам деятельности	149 221 669	146 885 490	-2 336 179	-1,6	148 053 580
Прибыль (убыток) от продаж	5 343 718	6 841 994	+1 498 276	28	6 092 856
Прочие доходы и расходы кроме процентов к уплате	-2 380 242	-3 460 518	-1 080 276	45,4	-2 920 380

Продолжение таблицы 2

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя		Среднегодовая величина
	тыс. руб.				
	2022 г.	2023 г.	тыс. руб.	в процентах	тыс. руб.
ЕВІТ (прибыль до уплаты процентов и налогов)	2 963 476	3 381 476	+418 000	14,1	3 172 476
Проценты к уплате	905 707	1 596 677	+690 970	76,3	1 251 192
Налог на прибыль, изменение налоговых активов и прочее	-1 080 662	-1 340 708	-260 046	24	-1 210 685
Чистая прибыль	977 107	444 091	-533 016	-54,6	710 599
Справочное: Совокупный финансовый результат периода	977 107	443 765	-533 342	-54,6	710 436

В период с 01.01.2023 по 31.12.2023 общий убыток от прочих операций составил 5 057 195 тысяч рублей, что на 1 771 246 тысяч рублей или 53,9% больше убытка за соответствующий период с 01.01.2022 по 31.12.2022. Резкое увеличение общего убытка от остальных операций до 5 057 195 тысяч рублей подчёркивает кризисные явления, характерные для текущего года. Это значительно превышает убытки предыдущего года.

Также, в течение 2023 года наблюдалось снижение доходов от продаж, сокращение расходов по обычным видам деятельности. В результате этих изменений выручка и затраты упали на 837 903 тысячи рублей и 2 336 179 тысяч рублей соответственно. В относительных показателях сокращение расходов составило 1,6%, что больше, чем уменьшение выручки на 0,5%, что положительно.

В результате проведённого анализа рентабельности продаж было выявлено, что этот показатель имеет положительный итог. Организация смогла не только заработать на продажах, но и достигла общей прибыли от своей финансово-хозяйственной деятельности в течение рассматриваемого периода. Данные по анализу рентабельности отражены в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ рентабельности

Показатель рентабельности	Значение показателя (в процентах)		Изменение показателя	
	2022 г.	2023 г.	3-2	$((3-2)/2)$
1	2	3	4	5
Рентабельность продаж (величина прибыли от продаж в каждом рубле выручки) Нормальное значение: 4% и более	3,5	4,5	+1	+28,6

Тем не менее, несмотря на хорошие результаты в области прибыли от продаж, организация сталкивается с серьёзными проблемами, что свидетельствует о необходимости проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности организации.

2.2 Синтетический и аналитический учёт расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»

ООО «Газпром инвест» применяет рабочий План счетов бухгалтерского учёта в соответствии с Планом счетов бухгалтерского учёта, утверждённого Минфином России в соответствии с ПБУ «Учётная политика организации» 1/2008.

Аналитический учёт по счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» ведётся по каждому работнику организации.

«Такой подход даёт возможность получать информацию о зарплате каждого сотрудника, в том числе о таких её составляющих как оклад, премия, больничный лист и средний заработок за время командировки» [2, с. 305].

«Учёт оплаты труда начинается с документов, которые являются основанием для начисления заработной платы: штатное расписание, трудовые договоры, приказы о приёме на работу, табели учёта рабочего времени, приказы о поощрениях» [2, с. 403].

«Первоначальный учёт работников осуществляется на основании следующих документов:

- распоряжения о приёме на работу по форме N Т-1 или N Т-1а. Для каждого нового сотрудника создаётся индивидуальная карточка, в которую вносятся его данные, производится запись в трудовой книжке и открывается лицевой счёт в бухгалтерии;
- личной карточки по форме N Т-2, заполняемой для каждого работника. Эта карточка включает информацию о сотруднике: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, уровень образования, сведения о пройденных курсах и повышении квалификации, а также данные об отпусках и другую дополнительную информацию» [21, с. 563].

На протяжении всего года на счёте отражаются все виды удержаний и начислений. Это позволяет определить средний заработок для выплат отпускных, больничных и других видов отсутствия работника.

«На каждого работника ежегодно открывается новый лицевой счёт» [5, с. 48].

«Учёт использования рабочего времени осуществляется на основании табельного учёта» [1, с. 27]. Для табельного учёта трудовой дисциплины применяют табель учёта рабочего времени и расчёта оплаты труда (форме Т-12) и табель учёта рабочего времени (форма Т-13). Сущность табельного учёта заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием причины, а также часов простоя и часов сверхурочной работы» [1, с. 37].

«Табели составляются в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем структурного подразделения и кадровой службы. Табель передаётся в расчётный отдел бухгалтерии два раза в месяц: для корректировки суммы выплат за первую половину месяца (аванса) и для расчёта заработной платы за месяц» [1, с. 37].

Для отражения операций, по начислению и выплате заработной платы, используется счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда». Так как расходы на оплату труда включают в себестоимость, при начислении счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счётами, на

которых собираются соответствующие затраты: в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым» – счёт 20 «Основное производство».

«Удержания учитываются по дебету счета 70 «Расчёты с персоналом по заработной плате». Выбор корреспондирующего счета зависит от типа удержания» [5, с. 18].

В таблице 4 представлена совокупность операций, касающихся удержаний по счёту 70.

Таблица 4 – Операции, касающиеся удержаний по счёту 70

Дебет	Кредит	Описание операции удержания
Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	НДФЛ
	Счёт 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами»	По исполнительным документам (например, алименты)
	Счёт 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям»	Недостачи

«Выплаты отражают по дебету счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счётом 51 «Расчётные счета»» [1, с. 35].

Перечисление удержанного налога в бюджет отражают по дебету счета 68 «Расчёты по налогам и сборам» в корреспонденции со счётом 51 «Расчётные счета».

В соответствии с принятым в ООО «Газпром инвест» Положением об оплате труда, в Обществе применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Данная система оплаты труда предусматривает организацию оплаты труда работников на основе должностных окладов (тарифных ставок), устанавливаемых в соответствии с единой тарифной сеткой и учётом сложности выполняемой работы, квалификации и деловых качеств работников.

За выполнение производственно-экономических показателей работники могут ежемесячно премироваться в следующих размерах:

- рабочие – до 30% тарифной ставки;
- руководители, специалисты и другие служащие – до 45% должностного оклада.

Работникам могут быть установлены доплаты и надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам), в том числе:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за руководство производственной практикой, проведение стажировок работников и студентов.
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за вахтовый метод организации работ;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важных работ;
- за классность;
- за личный вклад в результаты производственной деятельности.

«Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями» [17].

«Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях» [17].

«Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере» [17].

Выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни также оплачивается в двойном размере. Для работников, которые работали в выходные или праздничные дни, может быть предоставлен дополнительный день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Время простоя по вине работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы работника за фактическое время простоя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

При вахтовом методе организации работ сотрудникам выплачивается надбавка к должностным окладам за вахтовый метод организации работ. Надбавка устанавливается к должностным окладам (тарифным ставкам) работников взамен суточных и носит компенсационный характер.

Вахтовый метод – это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта и реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдалённых районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности [17].

«Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения

работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы»[17].

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором» [17].

Филиал ООО «Газпром инвест» в Надыме, расположенный в Ямало-Ненецком автономном округе (далее по тексту – ЯНАО) и относящийся к региону Крайнего Севера, при установлении размера заработной платы принимает во внимание районные коэффициенты и процентные доплаты. Данные коэффициенты и доплаты применяются к общему заработку работника.

На основании статьи 316 ТК РФ и статьи 10 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» размер районного коэффициента и порядок его применения для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Согласно статье 317 ТК РФ и статье 11 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок её выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьёй 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Ямало-Ненецкий автономный округ согласно федеральным нормам целиком отнесён к регионам Крайнего Севера. Районный коэффициент здесь

составляет 1,5. На уровне региона действует закон, предусматривающий дополнительные гарантии. Согласно данному региональному закону, районный коэффициент в населённых пунктах севернее Полярного круга составляет 1,8, а южнее – 1,7.

В Надыме величина районного коэффициента равна 1,7.

«Размер процентной надбавки зависит от возраста и стажа работы сотрудника. Существует условие, при котором происходит начисление процентной надбавки к заработной плате для работников организаций всех форм собственности: увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, а по достижении 60% – за каждый год работы на 10% каждый год (до достижения 80%)» [6].

«Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами» [17].

В коллективном и трудовом договорах предусмотрены нормы о сокращённом рабочем времени для женщин. Сокращённая рабочая неделя даёт возможность работодателю выплачивать заработную плату женщинам, как за полный рабочий день в 40 часов.

В Обществе оплата труда определяется на основе фиксированного оклада или тарифной ставки, рассчитанной за реально отработанное время, с применением почасовой тарифной ставки.

Рассмотрим подробно начисление заработной платы сотрудникам филиала.

Сотрудница В.С. Казакова работает бухгалтером, её оклад составляет 31500 рублей. Сотруднице установлена ежемесячная надбавка за личный вклад в результаты производственной деятельности в размере 10% от её оклада, размер ежемесячной премии составляет 45% к окладу, северная надбавка составляет 80%, районный коэффициент – 1,7.

В ноябре 2023 года В.С. Казакова отработала 72,5 часа. Удержания у сотрудника отсутствуют. Норма часов для 36-часовой рабочей недели в ноябре 2023 составила 150,2 ч.

Фиксированная заработная плата рассчитана:

$$ЗП_{\phi} = (31500 \times 72,5) / 150,2 = 15204,72 \text{ р.}, \quad (1)$$

где $ЗП_{\phi}$ – фиксированная заработная плата, р.

Размер ежемесячной премии рассчитан по формуле (2):

$$Пр = 15204,72 \times 45\% = 6842,12 \text{ р.}, \quad (2)$$

где Пр – размер ежемесячной премии, р.

Размер ежемесячной надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности рассчитан по формуле (3):

$$НЛВ = 15204,72 \times 10\% = 1520,47 \text{ р.}, \quad (3)$$

где НЛВ – размер ежемесячной надбавки за личный вклад, р.

Заработная плата В.С. Казаковой с учётом районного коэффициента и северной надбавки рассчитана по формуле (4):

$$ЗП = (15204,72 + 6842,12 + 1520,47) \times (1,7 + 0,8) = 58918,27 \text{ р.}, \quad (4)$$

где ЗП – заработная плата за месяц, р.

С начисленной заработной платы В.С. Казаковой удержан НДФЛ 13%. Сумма к перечислению рассчитана по формуле (5):

$$ЗП_{\text{выдач}} = 58918,27 - (58918,27 \times 0,13) = 51259,27 \text{ р.}, \quad (5)$$

где $ЗП_{\text{выдач}}$ – заработная плата к перечислению, р.

Данные о начислении заработной платы в бухгалтерских записях представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Проводки по начислению заработной платы В.С. Казаковой

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
58 918,27	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Начислена заработная плата
17675,48	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»	Начислены страховые взносы
7 659,00	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ из заработной платы
51 259,27	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Заработная плата переведена на расчётный счёт работника

Сотрудник Д.А. Иванов работает инженером в филиале, его оклад составляет 48 300 рублей. Сотрудник работает вахтовым методом в посёлке Бованенково Ямало-Ненецкого автономного округа. Сотруднику установлена ежемесячная надбавка за личный вклад в результаты производственной деятельности в размере 20% от оклада, размер ежемесячной премии составляет 45% к окладу, северная надбавка составляет 80%, районный коэффициент – 1,8.

За ноябрь 2023 года Д.А. Иванов отработал 165 часов (15 дней). Удержания у сотрудника отсутствуют. Среднемесячное количество рабочих часов в 2023 году в соответствии с производственным календарём составит 164,4 часа.

В соответствии с частью первой статьи 300 ТК РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учёт рабочего времени за месяц,

квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. В Обществе установлен период – календарный год.

Фиксированная заработная плата рассчитана по формуле (6):

$$ЗП_{\phi} = 48300 \times (165/164,4) = 48476,28 \text{ р.}, \quad (6)$$

где $ЗП_{\phi}$ – фиксированная заработная плата, р.

Размер ежемесячной премии рассчитан по формуле (7):

$$Пр = 48476,28 \times 45\% = 21814,33 \text{ р.}, \quad (7)$$

где Пр – размер ежемесячной премии, р.

Размер ежемесячной надбавки за личный вклад в результаты производственной рассчитан по формуле (8):

$$НЛВ = 48476,28 \times 20\% = 9695,26 \text{ р.}, \quad (8)$$

где НЛВ – размер ежемесячной надбавки за личный вклад, р.

Приказом Общества установлена доплата за работу вахтовым методом в размере 500 рублей за каждый день пребывания на вахте. За 15 дней доплата рассчитана по формуле (9):

$$НВМ = 500 \times 15 = 7500 \text{ р.}, \quad (9)$$

где НВМ – надбавка за вахтовый метод работы, р.

Зарплата Д.А. Иванова с учётом районного коэффициента и северной надбавки без надбавки за вахтовый метод рассчитана по формуле (10):

$$ЗП = (48476,28 + 21814,33 + 9695,26) \times 2,6 = 207963,26 \text{ р.}, \quad (10)$$

где ЗП – заработная плата за месяц, р.

Заработная плата Д.А. Иванова с учётом надбавки за вахтовый метод рассчитана по формуле (11):

$$\text{ЗП}_{\text{с нвм}} = 207963,26 + 7500 = 215463,26 \text{ р.}, \quad (11)$$

где $\text{ЗП}_{\text{с нвм}}$ – заработная плата с учетом надбавки за вахтовый метод, р.

Из заработной платы Д.А. Иванова удержан налог на доходы физических лиц в размере 13%.

Сумма заработной платы к перечислению на счет рассчитана по формуле (12):

$$\text{ЗП}_{\text{выдач}} = (207963,26 - (207963,26 \times 0,13)) + 7500 = 188428,26 \text{ р.}, \quad (12)$$

где $\text{ЗП}_{\text{выдач}}$ – заработная плата к перечислению, р.

Данные о начислении заработной платы в бухгалтерских записях представлены в таблице 6.

При отражении на счетах бухгалтерского учёта заработной платы, начисленной Д.А. Иванову, необходимо учитывать, что надбавка за вахтовый метод работы не облагается налогом на доходы физических лиц, страховые взносы на данную надбавку не начисляются.

Таблица 6 – Проводки по начислению заработной платы Д.А. Иванову

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
215 463,26	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Начислена заработная плата

Продолжение таблицы 6

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
62 388,98	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»	Начислены страховые взносы
27 035,00	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ из заработной платы
188 428,26	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Заработная плата переведена на расчётный счёт

С 01.02.2024 по 11.02.2024 начальник отдела С.А. Мельников был на больничном, что подтверждено листком нетрудоспособности.

«Листок нетрудоспособности является основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности» [18]. Для начисления пособия используется средний заработок за день, который определяется по расчётному периоду – двум предшествующим годам. Для 2024 года, это 2022 и 2023 годы.

Средняя заработная плата рассчитывается на основе выплат, с которых работодатель уплатил за сотрудника страховые взносы. Выплаты суммируются. При этом полученная сумма не должна превышать пороговое значение в каждом году:

- в 2022 – 1 032 000 рублей;
- в 2023 – 1 917 000 рублей.

Необходимо определить общую сумма заработка за два предшествующих года и, на основании полученных данных, рассчитать среднедневной заработок путём деления общей суммы заработка на 730.

«Размер пособия зависит от продолжительности страхового стажа: до 5 лет – 60%; 5–8 лет – 80%; более 8 лет – 100%. При стаже менее полугода выплата производится в размере минимальной заработной платы за полный месяц» [18].

Начальник отдела С.А. Мельников в филиале отработал 3 года, общий страховой стаж сотрудника составил 21 год. Больничный лист – 11 календарных дней. Суммарный доход за последние два года составил 4400100,15 рублей:

- в 2022 году – 2148500,14 рублей,
- в 2023 году – 2251600,01 рублей.

На основании вышеизложенного, средний дневной доход составит 6027,53 рублей. Доход за 2022 год и за доход за 2023 год превышает пороговое значение в 2022 и в 2023 году. Таким образом, для расчёта пособия используется максимальное значение пособия 4039,72 рубля.

Пособие, исчисленное работодателем, рассчитано по формуле (13):

$$B_{\text{пос}} = 4039,72 \times 3 = 12119,16 \text{ р.}, \quad (13)$$

где $B_{\text{пос}}$ – пособие, исчисленное работодателем, р.

Коллективным договором компании предусмотрены дополнительные выплаты, превышающие размер пособия по временной трудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», с учётом страхового стажа до 85% среднего заработка.

Доплата сверх размера пособия работнику С.А. Мельникову рассчитана по формуле (14):

$$\text{Допл} = ((6027,53 * 85\%) - 4039,72) \times 11 = 11920,48 \text{ р.}, \quad (14)$$

где Допл – доплата сверх размера пособия по нетрудоспособности, р.

Таким образом, сумма к перечислению на расчётный счёт С.А. Мельникову рассчитана по формуле (15):

$$ЗП_{\text{выдач}} = (12119,16 + 11920,48) - 1550 = 20914,64 \text{ р.}, \quad (15)$$

где $ЗП_{\text{выдач}}$ – заработная плата к перечислению, р.

Данные о начислении пособия по временной нетрудоспособности представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Проводки по начислению пособия С.А. Мельникову

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
12 119,16	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Начислено пособие по временной нетрудоспособности
1 575,00	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ с пособия по временной нетрудоспособности
11 920,48	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Начислена доплата сверх пособия по временной нетрудоспособности
3 576,14	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»	Начислены страховые взносы с доплаты
1 550,00	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ с доплаты сверх пособия по временной нетрудоспособности
20 914,64	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Пособие по временной нетрудоспособности и доплата сверх пособия переведена на расчётный счёт

Секретарю руководителя П.Н. Труниной, в соответствии с графиком отпусков, предоставляется отпуск с 1 сентября по 22 октября общей продолжительностью 52 календарных дня, из которых 28 дней – ежегодный отпуск, а 24 дня – дополнительный отпуск для сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера.

В соответствии со статьёй 115 ТК РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

В соответствии со статьёй 321 ТК РФ, «кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня» [17].

Для расчёта отпускных необходимо рассчитать средний заработок. «Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата» [17].

«Размер выплат определяется на основе среднего дневного заработка и числа дней отпуска» [1, с.27].

«При расчёте среднего дневного заработка для оплаты отпусков используется среднемесячное число календарных дней – 29,3» [1, с. 27].

Заработок за 12 месяцев, предшествующих дате наступления отпуска сотрудницы П.Н. Труниной за период с 01 сентября 2022 по 31 августа 2023 составил – 1435608,62 р., количество отработанных календарных дней – 297,72.

Для расчёта среднедневного заработка необходимо рассчитать общую сумму заработной платы с учётом индексации, количество отработанных дней, в том числе рабочих и календарных, и размер учтённой премии за период с 01.09.2022 по 31.08.2023. Расчёт общей суммы заработной платы с учётом индексации за период 01.09.2022–31.08.2023 представлен в таблице 8.

Таблица 8 – Расчёт общей суммы заработной платы

Месяц	Заработок, в руб.	Коэффициент индексации	Заработок с учётом индексации, в руб.
Сентябрь 2022	116 385,62	1,04	121 041,04
Октябрь 2022	116 385,62	1,04	121 041,04
Ноябрь 2022	116 385,62	1,04	121 041,04
Декабрь 2022	116 385,62	1,04	121 041,04
Январь 2023	121 043,87	1,00	121 043,87
Февраль 2023	121 043,87	1,00	121 043,87
Март 2023	16 533,93	1,00	16 533,93
Май 2023	121 043,87	1,00	121 043,87
Июнь 2023	121 043,87	1,00	121 043,87
Июль 2023	121 043,87	1,00	121 043,87
Август 2023	121 043,87	1,00	121 043,87
Итого	1 208 339,63	-	1 226 961,31

Расчёт времени, учтённого для расчёта отпуска за период с 01.09.2022 по 31.08.2023 представлен в таблице 9.

Таблица 9 – Расчёт времени, учтённого для расчёта отпуска

Месяц	Отработано, в календарных днях	Норма, в календарных днях	Отработано, в рабочих днях	Норма, в рабочих днях
Сентябрь 2022	29,3	29,3	22	22
Октябрь 2022	29,3	29,3	21	21
Ноябрь 2022	29,3	29,3	21	21
Декабрь 2022	29,3	29,3	22	22
Январь 2023	29,3	29,3	17	17
Февраль 2023	29,3	29,3	18	18
Март 2023	4,72	29,3	3	22
Апрель 2023	0	29,3	0	20
Май 2023	29,3	29,3	20	20
Июнь 2023	29,3	29,3	21	21
Июль 2023	29,3	29,3	21	21
Август 2023	29,3	29,3	23	23
Итого	297,72	351,6	209	248

Расчёт размера премий, учтённых пропорционально времени, отработанному в расчётном периоде представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Расчёт размера премий

Месяц	Начислено премии, в руб.	Коэффициент индексации	Учтено премии, в руб.
Февраль 2023	78 092,50	1,00	65 811,82
Март 2023	10 7015,00	1,00	90 186,03
Август 2023	62 474,00	1,00	52 649,46
Итого	24 7581,50	-	20 8647,31

Среднедневной заработок для расчета отпускных выплат рассчитан по формуле (16):

$$Cp3 = 1435608,62 / 297,72 = 4822,01 \text{ р.}, \quad (16)$$

где Cp3 – среднедневной заработок для расчета отпускных выплат, р.

Отпускные выплаты П.Н. Труниной за 52 календарных дня отпуска (ОВ) рассчитаны по формуле (17):

$$ОВ = 4822,01 \times 52 = 250744,52 \text{ р.}, \quad (17)$$

где ОВ – отпускные выплаты, р.

В Обществе создаётся резерв на оплату отпусков на последнее число каждого месяца.

Отчисления делаются на отчётную дату в дебет счета 20 «Основное производство: Дебет счета 20 «Основное производство» Кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов» – начислен резерв на оплату отпусков.

Отпускные, включая страховые взносы, начисленные на их величину, формируются за счёт резерва.

Данные по начислению отпускных выплат П.Н. Труниной представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Проводки по начислению отпускных выплат П.Н. Труниной

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
250 744,52	Счёт 96 «Резервы предстоящих расходов»	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Начислены отпускные за счёт резерва
75 223,36	Счёт 96 «Резервы предстоящих расходов»	Счёт 69 «Страховые взносы по единому тарифу»	Начислены страховые взносы на сумму отпускных за счёт резерва
32 597,00	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ с отпускных
218 147,52	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Отпускные переведены на расчётный счёт сотрудника

С 2023 года действует закон об едином налоговом счёте.

Этот закон предоставляет возможность организациям перечислять налоги и страховые взносы посредством единого платёжного документа. Общество в 2023 году уплачивало налог на доходы физических лиц и страховые взносы один раз в месяц до 28 числа.

Данные по перечислению НДФЛ и страховых взносов через единый налоговый счёт представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Проводки по перечислению НДФЛ и страховых взносов

Дебет	Кредит	Описание операции удержания
Счёт 68 субсчет «Налог на доходы физических лиц»	Счёт 68 «Единый налоговый платёж»	НДФЛ включён в состав единого налогового платежа
Счёт 69 «Страховые взносы по единому тарифу»		Страховые взносы включены в состав единого налогового платежа
Счёт 68 «Единый налоговый платёж»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Перечислены НДФЛ и страховые взносы в составе единого налогового платежа

Кроме НДФЛ Общество производит также и иные удержания: по исполнительным документам, по инициативе работодателя, по инициативе

работника. Например, в отношении сотрудника И.И. Соколова в Общество поступило постановление пристава-исполнителя об обращении взыскания на заработную плату должника, согласно которому из заработной платы сотрудника И.И. Соколова, должны быть удержаны на содержание несовершеннолетнего ребёнка алименты в размере 25% его заработка.

Доход И.И. Соколова за февраль 2024 года составил 186454,23 р.

Удержание алиментов из заработной платы 25% рассчитано по формуле (18):

$$УД_{ал} = (186454,23 - 13\%) \times 25\% = 40553,81 \text{ р.}, \quad (18)$$

где $УД_{ал}$ – сумма удержанных алиментов с заработной платы, р.

Данные по удержанию алиментов из заработной платы за И.И. Соколова за февраль 2024 представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Проводки по удержанию алиментов из зарплаты И.И. Соколова

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
186 454,23	Счёт 20 «Основное производство»	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Начислена заработная плата
24 239,00	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ с заработной платы
40 553,81	Счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	Счёт 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами»	Удержаны алименты
40 553,81	Счёт 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Алименты перечислены получателю

Коллективным договором Общества предусмотрены выплаты материальной помощи по особым случаям: при рождении ребёнка, впервые вступившим в брак, в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей.

По случаю рождения ребёнка сотруднику А.А. Ковалеву начислена материальная помощь в размере 170742 рублей. Налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами указанная выплата не облагается в размере не более 50 000 рублей, выплаченная в течение первого года после рождения.

Сумма к выплате сотруднику А.А. Ковалеву рассчитана по формуле (19):

$$МП_{\text{выдач}} = 170742 - ((170742 - 50000) \times 13\%) = 155046 \text{ р.}, \quad (19)$$

где $МП_{\text{выдач}}$ – материальная помощь к выплате сотруднику, р.

Сумма к перечислению на расчётный счёт А.А. Ковалеву составит: 155046 рублей.

Единовременная материальная помощь в связи с рождением ребёнка будет отражаться в составе прочих расходов на счёте 91 «Прочие доходы и расходы».

Данные по отражению начисленной материальной помощи при рождении ребёнка А.А. Ковалеву представлены в таблице 14. Необходимо отметить, что НДФЛ рассчитан с дохода за минусом налогового вычета 50000 рублей.

Таблица 14 – Проводки по начислению материальной помощи

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
170742,00	Счёт 91 «прочие доходы и расходы»	Счёт 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям»	Начислена материальная помощь

Продолжение таблицы 14

Сумма операции, в руб.	Дебет	Кредит	Описание операции
15696,00	Счёт 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям»	Счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ
155046,00	Счёт 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям»	Счёт 51 «Расчётные счета»	Материальная помощь перечислена сотруднику
36222,60	Счёт 91 «прочие доходы и расходы»	Счёт 69 «Страховые взносы по единому тарифу»	Начислены страховые взносы

Исходя из проведённого исследования системы бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в филиале ООО «Газпром инвест» города Надыма, можно сделать ряд выводов.

В филиале ООО «Газпром инвест» в Надыме за ведение бухгалтерии и бухгалтерской отчётности отвечает служба бухгалтерского учёта и отчётности, которую возглавляет начальник службы.

Анализ «Отчёта о финансовых результатах» показал, что организация получила 6 841 994 тысячи рублей от продажи, что составляет 4,5% от совокупного дохода за прошлый год. При этом прибыль от продаж выросла на 28% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В период с 01.01.2023 по 31.12.2023 общий убыток от прочих операций составил 5 057 195 тысяч рублей, что на 1 771 246 тысяч рублей или 53,9% больше убытка за соответствующий период с 01.01.2022 по 31.12.2022. Резкое увеличение общего убытка от остальных операций подчёркивает кризисные явления, характерные для текущего года. Также, в течение 2023 года наблюдалось снижение доходов от продаж, сокращение расходов по обычным видам деятельности. В относительных показателях сокращение расходов составило 1,6%, что больше, чем уменьшение выручки на 0,5%, что положительно.

Для отражения операций, по начислению и выплате заработной платы, используется счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда». Аналитический учёт по счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» ведётся по каждому работнику организации. Удержания учитываются по дебету счета 70 «Расчёты с персоналом по заработной плате».

Синтетический учёт позволяет аккумулировать данные о заработной плате в обобщённом виде, аналитический учёт обеспечивает детализированный контроль над каждым компонентом заработной платы, таких как оклады, премии, налоги и другие удержания. Такой подход обеспечивает прозрачность и позволяет выявлять любые отклонения или ошибки на ранней стадии.

Правильный учёт заработной платы, основанный на синтетическом и аналитическом методах, в филиале соблюдается, выплаты производятся согласно трудовому законодательству и внутренним правилам предприятия.

В соответствии с принятым в ООО «Газпром инвест» Положением об оплате труда, в Обществе применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Данная система оплаты труда предусматривает организацию оплаты труда работников на основе должностных окладов (тарифных ставок), устанавливаемых в соответствии с единой тарифной сеткой и учётом сложности выполняемой работы, квалификации и деловых качеств работников.

Для оценки правильности ведения бухгалтерского учёта по расчётам заработной платы требуется провести аудит, который поможет обнаружить возможные ошибки, неточности и нарушения в процедурах начисления и выплаты заработной платы.

3 Аудит расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»

3.1 Проведение аудита расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»

В Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым» аудит начинается с изучения и оценки системы внутреннего контроля.

«Для оценки эффективности системы внутреннего контроля и уровня риска существенного искажения данных проведена проверка по следующим направлениям:

- наличие локальных нормативных актов, регулирующих численность работников и оплату труда, таких как: коллективный трудовой договор, штатное расписание, внутренний трудовой распорядок, положение об оплате труда, положение по премированию;
- определение порядка учёта труда и заработной платы в соответствии с формой и системой оплаты труда;
- определение дополнительных рисков, связанных с использованием натуральной формы оплаты труда;
- проведение проверки организации аналитического учёта расчётов по заработной плате;
- наличие актуальных нормативных документов, регламентирующих порядок расчётов по оплате труда;
- контроль за правильностью начисления заработной платы и исчислением НДФЛ: правильность применения тарифных ставок и наценок, правомерность исчисления НДФЛ;
- наличие и контроль за соблюдением графика документооборота по данному участку учёта» [7, с.194].

Для получения аудиторских доказательств при проверке корректности начисления заработной платы могут использоваться различные способы: пересчёт, использование аналитических процедур и инспектирование.

При пересчёте зарплаты необходимо подтвердить правильность и точность математических расчётов, которые касаются начисления зарплаты, а также произведённых удержаний. Это необходимо для того, чтобы исключить возможность возникновения «счётных ошибок», которые могут возникнуть в результате сбоев программного обеспечения.

Применение аналитических процедур помогает обнаружить искажения в финансовой отчётности через исследование взаимосвязанных финансовых и нефинансовых показателей.

В процессе инспектирования происходит изучение внешней и внутренней документации.

Выводы о проверке системы внутреннего контроля и анализа аудиторских рисков в филиале представлены в Приложении В таблица В.1.

На основании выполненной проверки выбран подход к проведению аудиторских процедур, который зафиксирован в программе аудита расчётов с сотрудниками.

Программа аудита расчётов с сотрудниками представлена в Приложении Г таблица Г.1.

В соответствии с данной программой необходимо провести проверку расчетов по оплате труда, правомерности удержаний, своевременности выплат, правильности синтетического и аналитического учета.

«Для проведения аудиторской проверки потребуются следующие документы:

- бухгалтерский баланс;
- отчёт о финансовых результатах;
- главная книга и оборотно-сальдовая ведомость;
- учётная политика организации;

- регистры бухгалтерского учета по учетам: счет 50 «Касса», счет 51 «Расчетные счета», счет 68 «Расчеты по налогам и сборам», счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами», счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»;
- внутренние документы организации по формам: Т-1 «Приказ (распоряжение) о приёме на работу», Т-2 «Личная карточка работника», Т-3 «Штатное расписание», 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-13 «Табель учёта рабочего времени», Т-51 «Расчётная ведомость» [7, с.399].

На основании предложенной программы аудита расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» проведена аудиторская проверка и выявлены следующие факты.

Проверка наличия и корректности оформления трудовых контрактов, приказов о найме, приказов об увольнении, штатного расписания, положений о заработной плате и премировании доказывает присутствие всех требуемых оригиналов документов в бухгалтерии компании.

Анализ системы учёта заработной платы и социальных выплат (включая начисления основной зарплаты, дополнительных выплат, надбавок, расчёт отпускных, стимулирующих доплат, больничных) выявил следующее.

Выплата заработной платы сотрудникам филиала, за рассматриваемый временной интервал, производилась в полном соответствии с Положением о заработной плате сотрудников ООО «Газпром инвест».

Выдача заработной платы, начисление выплат за отпуск, стимулирующие выплаты, а также оплата больничных листов сотрудников управления автоматизированы и осуществляются в системе 1С: Предприятие 1С ЗУП.

В ходе проверки выявлено следующее: по приказу от 24.11.2023 о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска Ю.А. Калининой в связи с временной нетрудоспособностью на 3 календарных дня перерасчёт отпускных произведен неверно.

Продление отпуска не приводит к необходимости перерасчёта отпускных, поскольку продолжительность отпуска при этом не изменяется, но при этом необходимо оплатить дни, на которые отпуск продлевается. Так как отпуск продлевается по болезни, то за дни, приходящиеся на период болезни, Ю.А. Калининой выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Перерасчёт отпускных необходим лишь при перенесении отпуска на другой срок, если при этом меняется расчётный период, используемый для исчисления среднего заработка.

Ю.А. Калининой произведен перерасчёт отпускных в связи с заменой расчётного периода.

Анализ предоставления и финансирования учебных отпусков сотрудникам филиала, которые совмещают работу с обучением в высших и средних профессиональных учебных учреждениях, выявил следующее.

Приказы на предоставление учебного отпуска работнику, совмещающему работу с обучением для прохождения промежуточной аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов, защиты дипломной работы издаются отделом кадров и социального развития своевременно.

В соответствии со ст. 173 ТК РФ студентам первого и второго курса обучения учебный отпуск предоставляется до 40 календарных дней, третьего и последующих до 50 календарных дней, для сдачи итоговых экзаменов и защиты выпускной квалификации до четырёх месяцев.

В ходе проверки выявлено два приказа о предоставлении студенту-заочнику В.С. Матвеевой учебных отпусков: с 08.01.2023 по 28.01.2023 на 21 календарный день, с 28.05.2023 по 17.06.2023 – на 21 календарный день.

В нарушение ст. 173 ТК РФ, работнику предоставлено 42 календарных дня, в связи с чем необходимо провести перерасчёт.

При проверке выплат социального характера работникам филиала установлено: все выплаты в филиале осуществляются в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда и внутренними нормативными актами Общества.

В соответствии с коллективным договором, по заявлению работника работодатель оказывает дополнительную материальную помощь в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника, в размере 4 минимальных тарифных ставок. При проверке замечания отсутствуют.

На основании коллективного договора, в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника, предоставлять работнику дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней в случае выезда к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства. При проверке замечания отсутствуют.

В соответствии с коллективным договором Общества, работодатель оказывает единовременную материальную помощь в размере 2 материальных тарифных ставок работнику, впервые вступившему в брак.

В соответствии с коллективным договором, материальная помощь выплачивается с учётом районного коэффициента, в случае, если работник зарегистрирован и работает в районах Крайнего Севера.

В ходе проверки выявлено следующее: приказ от 01.11.2023 о выплате материальной помощи Н.В. Соколовой. Место прописки работника в соответствии с паспортными данными г. Казань. Оплата произведена с учётом районного коэффициента. Необходимо удержать переплату в размере 21730,80 рублей с письменного согласия работника, либо с виновных лиц.

На основании коллективного договора, одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении ребёнка выплачивается единовременная материальная помощь в размере 5 материальных тарифных ставок.

В соответствии с Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ, производится выплата единовременного пособия на рождение ребёнка за счёт средств Социального Фонда России.

Данное пособие выплачивается на основании оригинала Справки о рождении ребёнка, выданной медицинской организацией. Справка выдаётся в единственном экземпляре.

Так же за счёт средств ОСФР, в соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ, «выплачивается единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в ранние сроки беременности» [18].

Согласно абз. 6 п. 8 ст. 217 НК РФ «не подлежат налогообложению суммы единовременных выплат, осуществляемых работодателями работникам, при рождении ребёнка, выплачиваемых в течение первого года после рождения, но не более 50 тысяч рублей на каждого ребёнка» [11].

В ходе проверки выявлено следующее: приказ от 14.12.2023 о выплате материальной помощи на рождение ребёнка А.В. Мусатовой в размере 160 480 рублей. Льгота работнику не представлена, излишне удержан НДФЛ в размере 6 500 рублей.

На основании коллективного договора, матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, выплачивается ежемесячное пособие в размере двух материальных тарифных ставок. При проверке замечания отсутствуют.

Расчёт среднего заработка работникам в связи с увольнением, в том числе в связи с выходом на пенсию. При проверке замечания отсутствуют.

Проверка правомерности и полноты удержаний из заработной платы свидетельствует о соблюдении документальной обоснованности удержаний, соблюдении максимального размера удержаний.

Налоговая база по НДФЛ рассчитана корректно, все доходы учтены в ней, за исключением тех, которые перечислены в ст. 217 Налогового кодекса.

Стандартные налоговые вычеты предоставлены правомерно, документально подтверждены.

При проверке своевременности выплат нарушений не установлено.

Проверка соответствия корреспонденции счетов в бухгалтерском учёте подтвердила верное использование счетов. По счёту 70 не выявлено нестандартных бухгалтерских проводок.

В результате проведённой проверки установлено полное соответствие данных аналитического и синтетического учёта счёта 70.

Данные сводной ведомости по расчётам с сотрудниками были сравнены с информацией учётных регистров:

- счёт 68 «Расчёты по налогам и сборам» – на сумму удержанного НДФЛ,
- счёт 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами» – на суммы удержанных недостач, алиментов.

При проведении сверки данных учётных регистров с соответствующими показателями бухгалтерской отчётности нарушений не установлено, данные по статье «Кредиторская задолженность» соответствуют:

- задолженность перед персоналом соответствует кредитовому сальдо по счёту 70,
- задолженность по страховым взносам соответствует кредитовому сальдо по счёту 69,
- задолженность по налогам и сборам соответствует кредитовому сальдо по счёту 68.

В результате проведённого аудита расчётов по оплате труда установлены замечания в части организации учёта заработной платы и выплат социального характера:

- неверно произведён перерасчёт отпускных в случае продления отпуска в связи с предоставлением листка нетрудоспособности;
- работнику предоставлено 42 календарных дня учебного отпуска, вместо 40 календарных дней;
- работнику выплачена материальная помощь с учётом районного коэффициента, при отсутствии оснований для применения районного коэффициента;
- при выплате материальной помощи на рождение ребёнка не предоставлена льгота работнику в размере 50 тысяч рублей, излишне удержан НДФЛ в размере 6 500 рублей.

Установленные в ходе проведённого аудита замечания свидетельствуют о необходимости проведения мероприятий по повышению эффективности функционирования систем внутреннего контроля. В частности, важно рассмотреть все аспекты, касающиеся учёта рисков, а также обеспечить надлежащую организацию процессов, связанных с контролем за финансовой отчётностью и соблюдением законодательства.

3.2 Рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым»

«Задача совершенствования учёта заработной платы является одной из наиболее важных для организаций, которые заинтересованы в повышении эффективности управления персоналом и обеспечении соблюдения трудового законодательства» [3 с.48].

Анализ расчётов по оплате труда в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым» выявил потребность в реализации мер, направленных на улучшение

учёта заработной платы, включая меры по повышению эффективности работы системы внутреннего контроля.

Необходимость совершенствования системы внутреннего контроля обусловлена частыми изменениями в законодательстве, что требует от организации постоянного мониторинга актуальности используемой информации.

Целью внутреннего контроля является выявление недостатков и ошибок с целью их быстрого устранения и предотвращения повторения в будущем. Это повышает точность бухгалтерской (финансовой) отчётности и способствует максимальной эффективности управленческих решений.

Проверка учёта расчётов с сотрудниками по оплате труда в филиале показала средний уровень эффективности системы внутреннего контроля.

Ошибки, выявленные в ходе аудита, связаны в основном с человеческим фактором, вызваны как невнимательностью, так и недостаточной компетентностью.

Полностью исключить появление данных ошибок практически невозможно, но вполне допустимо минимизировать риск путём предъявления требований к знанию и умению работы с программным продуктом, постоянным повышением квалификации, разработки детальных инструкций и консультирования со специалистами программного обеспечения.

В целях совершенствования ведения бухгалтерского учёта по заработной плате в филиале необходимо провести следующие мероприятия:

- провести мероприятия по повышению квалификации сотрудников, ответственных за расчёт заработной платы;
- организовать консультации с экспертами по программному обеспечению.

Ключевым аспектом является повышение квалификации сотрудников, что позволит им глубже понять современные подходы и методики ведения бухгалтерского учёта. Регулярные тренинги, семинары и вебинары с участием опытных практиков помогут обновить их знания о законодательных

изменениях и новых инструментах учёта, а также освоить передовые технологии автоматизации.

Также важно организовать консультирование со специалистами программного обеспечения 1С.

Углублённое взаимодействие с экспертами этого направления позволит не только оптимизировать существующие процессы, но и наладить эффективный механизм использования программного обеспечения для расчётов по заработной плате. Специалисты смогут предложить решения для автоматизации рутинных задач, что в свою очередь сэкономит время и исключит возможные ошибки.

В Филиале в соответствии со штатным расписанием организацией и ведением бухгалтерского и налогового учёта в части расчётов по заработной плате, составлением и предоставлением отчётности занимаются два сотрудника.

Для проведения мероприятий по повышению квалификации двух сотрудников в год необходимо 28 800 рублей.

Расчёт заработной платы в филиале производится автоматизировано, при использовании программы 1С, модули «Бухгалтерия предприятия» и «Зарплата и управление персоналом».

Для организации консультирования со специалистами программ 1С можно приобрести пакет по тарифу «Пакет 10 часов» за 20 600 рублей на год. По указанному тарифу оказание услуг не ограничивается календарным месяцем и осуществляется по мере возникновения необходимости, например, в отчётный период, до момента фактического расходования времени.

Итак, расходы на реализацию предложенных мероприятий составят 49 400 рублей.

Для оценки эффективности мер по улучшению системы расчётов заработной платы, можно рассмотреть ряд показателей. Важно учитывать как количественные, так и качественные факторы.

Среди количественных показателей можно отметить уменьшение времени, требуемого для проведения расчётов по зарплате. Так, в отчётные периоды, в связи с частыми изменениями законодательства бухгалтер тратит на поиск актуальной информации и проверки данных отчётности, сформированной в программном комплексе 1С достаточно продолжительное время. При возможности получения оперативной консультации от специалистов программ 1С, примерное сокращение времени на работу составит до 10 часов каждую неделю отчётного периода.

Расчёт экономии.

Зарплата бухгалтера за 1 час работы рассчитана по формуле (20):

$$ЗП_{\text{час}} = 135000 / (22 \times 7) = 876,62 \text{ р.}, \quad (20)$$

где $ЗП_{\text{час}}$ – заработная плата бухгалтера за 1 час работы, р.

Экономия за год рассчитана по формуле (21):

$$\mathcal{E} = ((10 * 4) * 876,62) * 2 = 70129,60 \text{ р.}, \quad (21)$$

где $\mathcal{E}$ – экономия за год, р.

Экономический эффект от возможности получения оперативных консультаций от специалистов программы 1С рассчитан по формуле (22):

$$\mathcal{E}к\mathcal{Э}ф = 70129,60 - 20600,00 = 49529,60 \text{ р.} \quad (22)$$

где $\mathcal{E}к\mathcal{Э}ф$ – экономический эффект, р.

Для оценки качественных показателей необходимо рассмотреть мероприятия, способствующие улучшению профессиональной квалификации работников. В условиях постоянных изменений в законодательстве, такие мероприятия помогут сотрудникам быть в курсе последних данных и, следовательно, уменьшат вероятность допущения возможных ошибок.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что предложенные меры по улучшению учёта расчётов по заработной плате в филиале имеют положительный экономический эффект, способствуя сокращению расходов и времени, а также повышению качества проводимых операций.

По итогам проведённого аудита учёта расчётов по оплате труда в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым» можно сформулировать следующие выводы.

В ходе проведённого аудита расчётов по оплате труда выявлены недостатки в организации учёта заработной платы и социальных выплат.

Ошибки, выявленные в ходе аудита, связаны в основном с человеческим фактором, вызванным как невнимательностью, так и недостаточной компетентностью.

В условиях быстро меняющихся законодательных требований и бухгалтерских стандартов, работникам зачастую не хватает времени, чтобы досконально разобраться в новых правилах и нормах.

Дополнительные сложности возникают тогда, когда отсутствует достаточное обучение и повышение квалификации работников. Это приводит к ситуации, когда сотрудники используют устаревшие или неверные методы, что влечёт за собой неправильное ведение учёта и, как следствие, искажённые финансовые отчёты.

Решение данной проблемы кроется в том числе и в систематическом повышении квалификации персонала с целью поддержания высокого уровня компетентности сотрудников.

В целях совершенствования бухгалтерского учёта по заработной плате необходимо провести следующие мероприятия:

- провести мероприятия по повышению квалификации сотрудников,
- организовать консультации с экспертами по программному обеспечению.

Реализация этих мероприятий даст возможность усовершенствовать систему учёта заработной платы, что, в свою очередь, обеспечит более точное и быстрое начисление выплат сотрудникам. Помимо этого, уменьшение временных расходов даст возможность специалистам сконцентрироваться на стратегических вопросах, таких как оценка трудозатрат и укрепление кадрового резерва.

Повышение точности учёта заработной платы способствует созданию благоприятного образа компании в глазах сотрудников, что, в свою очередь, усиливает их заинтересованность и удовлетворение трудом.

В результате предложенные меры не только повлияют на финансовые показатели Филиала ООО «Газпром инвест» «Надым», но и создадут условия для устойчивого развития и конкурентоспособности компании на рынке.

Заключение

Бухгалтерский учёт и аудит расчётов по заработной плате занимают одно из ключевых мест в общей системе управления финансовыми ресурсами компании. Эти процессы направлены на обеспечение точности и своевременности выплат сотрудникам, а также на минимизацию возможных финансовых и юридических рисков. В данной работе были поставлены и решены следующие задачи.

В первом разделе работы рассмотрены ключевые термины и законодательные аспекты, касающиеся трудовой деятельности и расчётов по заработной плате.

Работодатель в соответствии с трудовым договором должен своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, представляющую собой вознаграждение за труд, размер которого зависит от количества, качества и условий выполняемой работы, её сложности, квалификации работника и применяемых в соответствующих условиях мер компенсационного и стимулирующего характера.

«Организация оплаты труда определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами: тарифной системой, нормированием труда, формами оплаты труда. Тарифная система позволяет качественно оценить труд, нормирование – учесть количество затраченного труда, формы оплаты позволяют определить порядок расчёта заработной платы» [1, с.14].

Синтетический учёт расчётов с работниками организации по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам, по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на пассивном счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

Аудит заработной платы – это комплексная проверка, основная задача которой заключается в обнаружении потенциальных ошибок и несоответствий в бухгалтерской документации, связанной с начислением и выплатой зарплат

работникам организации. Этот процесс включает анализ различных аспектов, таких как корректность установления тарифов, соответствие расчёта законодательным требованиям, а также проверку правильности удержаний.

Во втором разделе работы изучена система бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате в Филиале ООО «Газпром инвест» «Надым», где детально проанализирован как синтетический, так и аналитический учёт, наряду с порядком начисления заработной платы и его отражением в документах учёта.

В филиале ООО «Газпром инвест» в г. Надым бухгалтерский учёт ведётся службой бухгалтерского учёта и отчётности, возглавляемой начальником службы.

Для отражения операций, по начислению и выплате заработной платы, используется счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда». Аналитический учёт по счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» ведётся по каждому работнику организации. Удержания учитываются по дебету счёта 70 «Расчёты с персоналом по заработной плате».

Синтетический учёт позволяет аккумулировать данные о заработной плате в обобщённом виде, аналитический учёт обеспечивает детализированный контроль над каждым компонентом заработной платы, таких как оклады, премии, налоги и другие удержания. Такой подход обеспечивает прозрачность и позволяет выявлять любые отклонения или ошибки на ранней стадии.

Правильный учёт заработной платы, основанный на синтетическом и аналитическом методах, в филиале соблюдается, выплаты производятся согласно трудовому законодательству и внутренним правилам предприятия.

В соответствии с принятым в ООО «Газпром инвест» Положением об оплате труда, в Обществе применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Данная система оплаты труда предусматривает организацию оплаты труда работников на основе должностных окладов (тарифных ставок), устанавливаемых в соответствии с единой тарифной сеткой и учётом

сложности выполняемой работы, квалификации и деловых качеств работников.

В третьем разделе работы проведён аудит расчётов по заработной плате в филиале, в результате которого выявлены недочёты в бухгалтерском учёте, связанные с расчётами по оплате труда. Ошибки, выявленные в ходе аудита, связаны в основном с человеческим фактором, вызванным как невнимательностью, так и недостаточной компетентностью.

В целях совершенствования бухгалтерского учёта по заработной плате предложено провести следующие мероприятия.

Во-первых, ключевым аспектом является повышение квалификации сотрудников, что позволит им глубже понять современные подходы и методики ведения бухгалтерского учёта. Регулярные тренинги, семинары и вебинары с участием опытных практиков помогут обновить их знания о законодательных изменениях и новых инструментах учёта, а также освоить передовые технологии автоматизации.

Во-вторых, важно организовать консультирование со специалистами программного обеспечения 1С. Углублённое взаимодействие с экспертами этого направления позволит не только оптимизировать существующие процессы, но и наладить эффективный механизм использования программного обеспечения для расчётов по заработной плате. Специалисты смогут предложить решения для автоматизации рутинных задач, что в свою очередь сэкономит время и исключит возможные ошибки.

Экономический эффект от возможности получения оперативных консультаций от специалистов программы 1С составил 49 529,60 рублей.

Таким образом, предложенные мероприятия способны существенно улучшить качество бухгалтерского учёта по заработной плате, повысить эффективность работы сотрудников и обеспечить большей прозрачности в расчётах, что, безусловно, скажется на общем уровне доверия к бухгалтерской отчётности.

Список используемой литературы

1. Алексеева Г.И. Бухгалтерский финансовый учёт. Расчёты по оплате труда: учебное пособие для вузов / Г.И. Алексеева. – 3-е изд. перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 215 с. – (Высшее образование).
2. Борисова В.Ю. Вопросы анализа фонда заработной платы: методические аспекты и направления // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 3-1 (73). – 524 с.
3. Бухарева Л.В. Бухгалтерский финансовый учёт: учебник для среднего профессионального образования / Л.В. Бухарева [и др.]; под редакцией И.М. Дмитриевой, В.Б. Малицкой, Ю.К. Харакоз. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 524 с. – (Профессиональное образование).
4. Воронченко Т.В. Бухгалтерский учёт: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Т.В. Воронченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 727 с. – (Профессиональное образование).
5. Горелов Н.А. Оплата труда персонала. Методология и расчёты: учебник и практикум. М: Юрайт, 2023. 414 с.
6. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 25.12.2023) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/?ysclid=lzzyefyvk9409297377/ (дата обращения 01.07.2024).
7. Казакова Н.А. Аудит: учебник для среднего профессионального образования / Н.А. Казакова, Е.И. Ефремова; под общей редакцией Н.А. Казаковой. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 425 с. – (Профессиональное образование).

8. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом: учебник. М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2019. 427 с.

9. Конституция (Основной закон) Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=lzzyg9t3vh540671050.

10. Лысенко Д.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2023. 320 с.

11. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) 31 июля 1998 года N 146-ФЗ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/?ysclid=lzzya198b879054917/ (дата обращения 01.07.2024).

12. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчётность организации» (ПБУ 4/99)" [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609/?ysclid=lzzybd205o957969722/ (дата обращения 01.07.2024).

13. Поленова С.Н. Бухгалтерское дело: учебник / С.Н. Поленова, Н.А. Миславская. – Москва : Дашков и К, 2021 – 382 с.

14. Положение по бухгалтерскому учёту «Учётная политика организации» (ПБУ 1/2008) (утверждено приказом Минфина России от 06.10.2008 № 106н) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_81164/2d52707f5a4d5314b9e470a9bf59cb826ec848dd/?ysclid=lzzy7cl080405007063/ (дата обращения 01.07.2024).

15. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/00737bae76cc5b491

3b4eaf35b39060ca04b85be/?ysclid=lzzyf6dihm716002862/ (дата обращения 01.07.2024).

16. Справочная информация: «Формы первичных учётных документов». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32449/?ysclid=lzzyfqu6x6703276570/ (дата обращения 01.07.2024).

17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lzzy8gi7xt854674658/ (дата обращения 01.07.2024).

18. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 N 255-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/?ysclid=lzzydpj7qp494449102/ (дата обращения 01.07.2024).

19. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/?ysclid=lzzyak5b4s411865640/ (дата обращения 01.07.2024).

20. Шевелев А.Е. Бухгалтерский учёт: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2023, 506 с.

21. Штефан О.А. Аудит: учебник и практикум для вузов / М.А. Штефан, О.А. Замотаева, Н.В. Максимова, А.В. Шурыгин; под редакцией М.А. Штефан. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 744 с. – (Высшее образование).

Приложение А **Организационная структура ООО «Газпром инвест»**

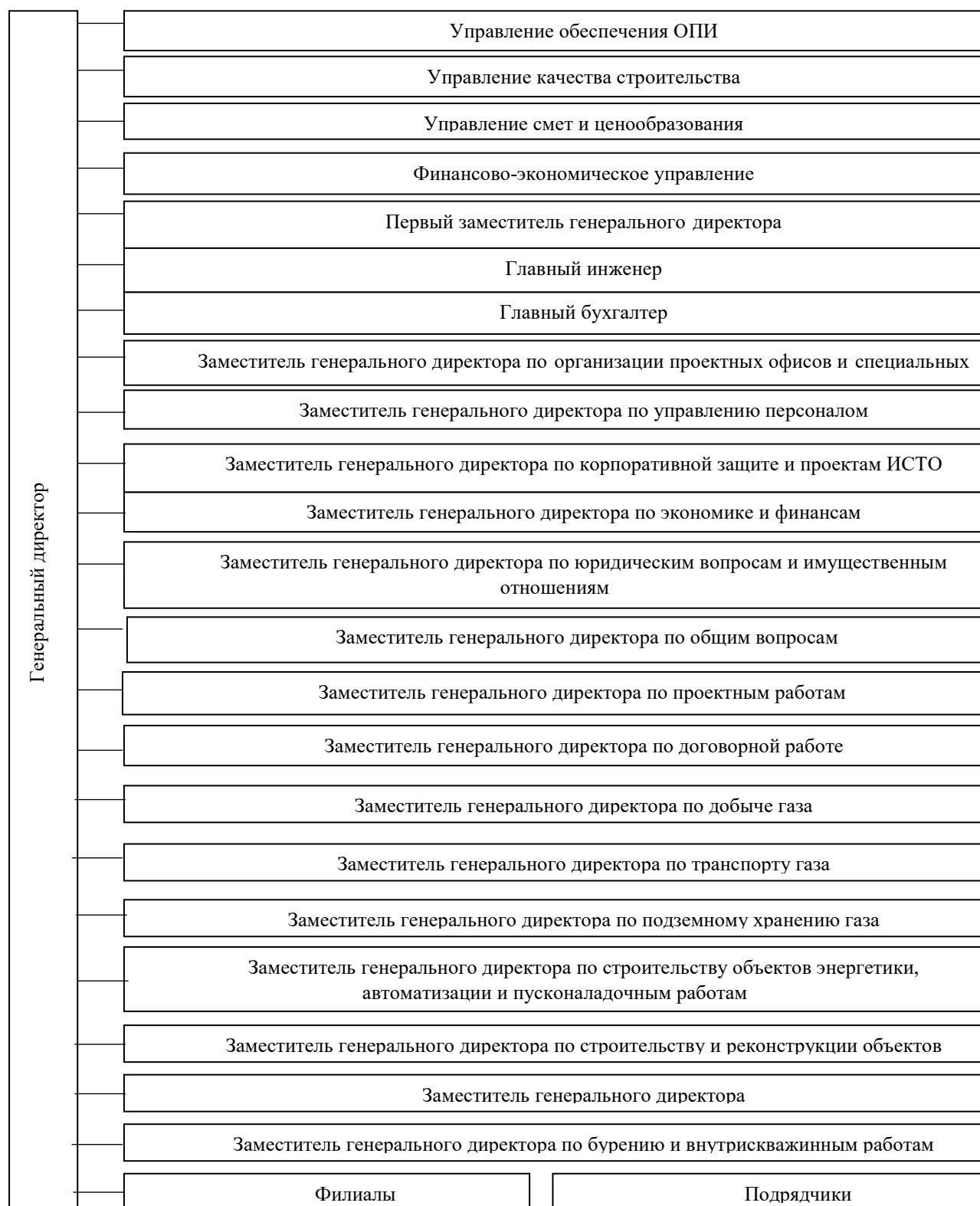


Рисунок А.1 – Организационная структура ООО «Газпром инвест»

Приложение Б

Бухгалтерский баланс ООО «Газпром инвест» на 31.12.2023

Таблица Б.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Газпром инвест» на 31.12.2023

Наименование показателя	Код	31.12.23	31.12.22	31.12.21
Актив				
1 Внеоборотные активы				
Нематериальные активы	1110	636185	226286	2938
Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
Основные средства	1150	17452402	14837297	13629635
Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
Финансовые вложения	1170	2899710	-	-
Отложенные налоговые активы	1180	1387742	1090967	858450
Прочие внеоборотные активы	1190	33553832	18017678	6299031
Итого по разделу 1	1100	55929871	34172228	20790054
2 Оборотные активы				
Запасы	1210	46450649	58663862	45239555
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	3717254	7087366	5925735
Дебиторская задолженность	1230	345680919	340240324	261022508
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1293	949	1256
Прочие оборотные активы	1260	53370	23032	51171
Итого по разделу 2	1200	395903485	406015533	312240225
Баланс	1600	451833356	440187761	333030279
Пассив				
3 Капитал и резервы				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд)	1310	186417	186417	186417
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	3305218	3305544	405834
Резервный капитал	1360	27963	27963	27963
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	1537380	3841435	2959039
Итого по разделу 3	1300	5056978	7361359	3579253

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Наименование показателя	Код	31.12.23	31.12.22	31.12.21
4 Долгосрчные обязательства				
Заёмные средства	1410	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	1420	637519	531778	382442
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	75845721	70797860	51324451
Итого по разделу 4	1400	76483240	71329638	51706893
5 Краткосрочные обязательства				
Заёмные средства	1510	122620017	114162384	102878532
Кредиторская задолженность	1520	242366478	242746260	170678679
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
Оценочные обязательства	1540	3769167	3063718	2786888
Прочие обязательства	1550	1537476	1524402	1400034
Итого по разделу 5	1500	370293138	361496764	277744133

Таблица Б.2 – Отчёт о финансовых результатах за 2023 год

Наименование показателя	Код	2023	2022
Выручка	2110	153727484	154565387
Себестоимость продаж	2120	(117063388)	(122730270)
Валовая прибыль (убыток)	2100	36664096	31835117
Коммерческие расходы	2210	(28795685)	(25465593)
Управленческие расходы	2220	(1026417)	(1025806)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	6841994	5343718
Доходы от участия в других организациях	2310	605026	-
Проценты к получению	2320	25	19
Проценты к уплате	2330	(1596677)	(905707)
Прочие доходы	2340	1339489	1465060
Прочие расходы	2350	(5405058)	(3845321)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	1784799	2057769
Налог на прибыль	2410	(1302609)	(1090002)
в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(1507227)	(1172468)
отложенный налог на прибыль	2412	204618	82466
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
Прочее	2460	(38099)	9340
Чистая прибыль (убыток)	2400	444091	977107

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б.2

Наименование показателя	Код	2023	2022
Справочное			
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	(326)	-
Совокупный финансовый результат периода	2500	443765	977107

Приложение В

Результаты тестирования системы внутреннего контроля

Таблица В.1 – Результаты тестирования системы внутреннего контроля

Состав СВК	Процедура оценки	Критерии оценки	Процедуры аудита
Контрольная среда	Уровень компетентности главного бухгалтера	Высокий	Инспектирование
	Квалификация работников бухгалтерии и кадровой службы	Средний	Инспектирование
	Документооборот	В установленные сроки	Наблюдение
Трудовые отношения	Наличие трудовых договоров, правильность оформления	Да	Инспектирование
	Наличия документов по движению кадров и выплате доплат	Да	Инспектирование
	Наличие трудовых книжек	Да	Инспектирование
	Наличие утверждённых должностных окладов и тарифных ставок	Да	Инспектирование
Начисление и учёт заработной платы и других выплат	Правильность расчётов выплат	Да	Инспектирование пересчёт
	Правильность оформления первичных документов, используемых при расчёте заработной платы	Соответствует	Инспектирование выборочный пересчёт
	Правильность отражения операций на счетах учёта	Соответствует	Наблюдение
Расчёт удержаний	Наличие документов об удержаниях из заработной платы	Да	Инспектирование
	Обоснованность применения налоговых вычетов	Да	Инспектирование
	Отражение удержаний в учёте	Да	Инспектирование
Выплата заработной платы	Правильность оформления документов по выплате заработной платы	Да	Инспектирование
Расчёты с бюджетом	Наличие штрафных санкций по расчётам с бюджетом	Нет	Инспектирование

Приложение Г

Программа аудита расчётов с персоналом по оплате труда

Таблица Г.1 – Программа аудита расчётов с персоналом по оплате труда

Направление аудита	Аудиторские процедуры
Проверка соблюдения законности трудовых отношений	Наличие коллективного соглашения, трудовых договоров, приказов о приёме на работу, приказов о прекращении трудовых договоров. Правильность оформления.
Проверка расчётов по оплате труда в рамках трудового законодательства	Наличие штатного расписания, положения об оплате труда, положения о премировании, определение тарифных ставок, наценок.
Проверка расчёта оплаты труда: базовой, дополнительной, стимулирующих выплат, пособий, пособий по временной нетрудоспособности. Проверка учёта операций по начислению заработной платы	Наличие оформленных первичных документов по учёту труда и заработной платы. Законность выплат. Математическая проверка расчётов среднего заработка, отпускных и пособий по временной нетрудоспособности. Сравнение данных первичных документов с данными расчётно-платежных ведомостей и личных счетов сотрудников.
Проверка правомерности и полноты удержаний из заработной платы Проверка полноты учёта операций по вычетам из заработной платы	Арифметический расчёт НДФЛ. Документальное подтверждение удержаний. Соблюдение предельных размеров удержаний. Сравнение данных налоговых карточек, расчётно-платежных ведомостей и лицевых счетов работников для проверки удержаний.
Проверка своевременности выплат заработной платы	Документальное подтверждение операций по выплате заработной платы. Своевременность выдачи заработной платы. Сравнение данных расчётно-платежных ведомостей с записями в регистрах по счёту 70.
Проверка правильности синтетического учёта операций. Проверка полноты и правильности раскрытия информации о затратах труда в финансовой отчётности	Синтетический учёт операций по расчётам с сотрудниками. Сопоставление данных финансовой отчётности с регистрами синтетического и аналитического учёта по счёту 70.