

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 учет, анализ и аудит

(направленность (профиль)/специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате

Обучающийся

Т.И. Батанцева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Е.А. Васильева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила Т.И. Батанцева. Тема: Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате. Руководитель: кандидат экономических наук, доцент Е.А. Васильева.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ действующей системы бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Фабрика рекламы», проведение аудита расчетов с персоналом и разработка предложений по ее оптимизации. Для достижения цели решены следующие задачи: изучить теоретико-методологические основы бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда; провести анализ организации бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Фабрика рекламы»; осуществить аудит расчетов с персоналом и выявить нарушения в учете и налогообложении; разработать предложения по совершенствованию учета оплаты труда и оценить их экономическую эффективность.

Объектом исследования является система бухгалтерского учета в ООО «Фабрика рекламы». Предметом – учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда как важнейший элемент управления затратами и обеспечения достоверности финансовой отчетности.

Практическая значимость работы заключается в разработке конкретных мероприятий по оптимизации учета заработной платы и доказанной экономической эффективности их внедрения, что может быть использовано в деятельности малых предприятий.

Объем работы составляет 49 страниц без приложений, включая 8 таблиц и 2 рисунка. Структура работы: введение, три раздела, заключение, список источников, приложения.

Содержание

Введение	4
1 Теоретические основы бухгалтерского учёта и аудита расчетов по заработной плате	6
1.1 Организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате	6
1.2 Методика аудита расчетов по заработной плате	17
2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате ООО «Фабрика рекламы»	24
2.1 Техничко-экономическая характеристика предприятия ООО «Фабрика рекламы»	24
2.2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате ООО «Фабрика рекламы»	28
3 Разработка предложений и мероприятий, направленных на оптимизацию бухгалтерского учета расчетов по заработной плате	38
3.1 Аудит заработной платы ООО «Фабрика рекламы».....	38
3.2 Мероприятия, направленные на оптимизацию бухгалтерского учета расчетов по заработной плате, и оценка их эффективности	42
Заключение	44
Список используемых источников.....	47
Приложение А Бухгалтерская отчетность 2022-2024 гг.	50

Введение

В условиях модернизации отечественной экономики и ужесточения требований к прозрачности финансово-хозяйственной деятельности предприятий особую актуальность приобретает тема организации и аудита бухгалтерского учета заработной платы. Это связано с тем, что оплата труда является не только значимым элементом затрат предприятия, но и инструментом стимулирования персонала, напрямую влияющим на производственные показатели и социальную стабильность. Актуальность темы также обусловлена необходимостью минимизации налоговых рисков, недопущения ошибок в расчетах и обеспечения соблюдения требований законодательства.

Целью настоящей бакалаврской работы является анализ действующей системы бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Фабрика рекламы», проведение аудита расчетов с персоналом и разработка предложений по ее оптимизации.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- изучить теоретико-методологические основы бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда;
- провести анализ организации бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Фабрика рекламы»;
- осуществить аудит расчетов с персоналом и выявить нарушения в учете и налогообложении;
- разработать предложения по совершенствованию учета оплаты труда и оценить их экономическую эффективность.

Объектом исследования является система бухгалтерского учета в ООО «Фабрика рекламы». Предметом – учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда как важнейший элемент управления затратами и обеспечения достоверности финансовой отчетности.

В ходе исследования применялись такие методы, как сравнительно-экономический анализ, формально-логический и документальный методы, метод аудиторской выборки, аналитические процедуры и метод экспертных оценок. Информационную базу работы составили нормативно-правовые акты Российской Федерации, данные бухгалтерской отчетности ООО «Фабрика рекламы», методические рекомендации Минфина РФ, а также научные труды российских исследователей: Арской Е.В., Гончаренко О.Н., Подлесновой Е.В., Дьяконовой О.С. и других, внесших значительный вклад в разработку вопросов аудита и учета оплаты труда.

Теоретическая новизна исследования заключается в систематизации и критическом осмыслении современных подходов к аудиту расчетов с персоналом, а также в формировании авторской концепции интеграции автоматизированных инструментов в практику учета и контроля. Практическая значимость работы заключается в разработке конкретных мероприятий по оптимизации учета заработной платы и доказанной экономической эффективности их внедрения, что может быть использовано в деятельности малых предприятий.

Структура работы включает введение, три раздела, заключение, список использованных источников и приложения. В первом разделе рассматриваются теоретические и нормативные основы учета и аудита заработной платы. Во втором разделе исследуется организация учета в ООО «Фабрика рекламы». Третий раздел содержит результаты аудиторской проверки, разработанные рекомендации и оценку их экономической эффективности.

1 Теоретические основы бухгалтерского учёта и аудита расчетов по заработной плате

1.1 Организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате

Организация бухгалтерского учета заработной платы представляет собой важнейший элемент системы учета на предприятии, поскольку она непосредственно связана с расчетами с персоналом, налоговыми обязательствами, а также с формированием финансового результата деятельности. Заработная плата, являясь одной из основных форм материального стимулирования работников, требует точного и своевременного отражения в учетных регистрах, что обеспечивает не только законность и прозрачность расчетов, но и позволяет руководству принимать обоснованные управленческие решения. Эффективная организация учета заработной платы способствует рациональному использованию трудовых ресурсов, контролю за соблюдением норм трудового законодательства, а также выполнению обязательств перед бюджетом и внебюджетными фондами. В условиях современных экономических реалий, когда усиливается роль автоматизации учетных процессов и возрастают требования к качеству отчетности, правильное ведение учета расчетов по оплате труда приобретает особую значимость как для внутреннего управления, так и для внешней отчетности предприятия [20].

Существует один из основных законодательных актов в котором прописаны все права и обязанности работника и работодателя, также он помогает регулировать их правоотношения. Данным документом является Трудовой Кодекс Российской Федерации. В ТК РФ статье 129 дано определение, что представляет собой заработная плата [22]. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также

компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Согласно теории, Ф. Кенэ, Д. Рикардо и Т. Мальтуса «заработная плата определяется физически необходимым минимумом средств существования. Так же заработная плата – это некий компромисс интересов работодателя и наемного работника. Она удовлетворяет потребности рабочего в денежном поощрении его труда, а работодателю дает гарантию выполненной работы и развития предприятия, за счет сил, вложенных работником» [9, с.65].

Документирование и учёт личного состава работников включают в себя:

- «подготовку документов для приёма на работу. Разработку трудовых договоров, должностных инструкций, приказов, заполнение трудовых книжек, карточек Т-2 и других документов;
- составление локальных нормативных документов. К ним относятся правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о коммерческой тайне, о премировании и иных поощрениях и другие;
- разработку и ведение кадровой документации. К ней относятся трудовые договоры, должностные инструкции, штатное расписание и другие документы;
- разработку инструкций и правил по охране труда. Они должны быть для каждой должности в штатном расписании;
- оформление увольнения работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ» [1, с.75].

Для учёта использования рабочего времени могут применяться:

- специальные табели. Они составляются от руки в виде бумажного или электронного документа (форма Т-12) или заполняются автоматическими системами, регистрирующими явку сотрудников (форма Т-13);
- журналы регистрации присутствия на рабочем месте. Они находятся у вахтёра, сотрудники расписываются в журнале, приходя на работу и уходя

с неё;

- системы видеонаблюдения. Устанавливаются только с согласия работников;
- бухгалтерские программы автоматического заполнения учётного табеля и финансовых расчётов (например, программы «1С:Бухгалтерия», «Контур»);
- контроллеры, фиксирующие время входа сотрудников в рабочие кабинеты. Используются специальные пластиковые карты с магнитной полосой;
- CRM-системы отслеживания рабочего времени, с помощью которых сотрудники сами фиксируют затраты на выполнение служебных заданий;
- специальные программы тайм-трекеры для автоматической фиксации времени труда и отдыха сотрудников, работающих в интернете.

«Ответственность за ведение учёта рабочего времени ложится на работодателя, чаще всего на директора организации» [3, с.50].

«Доплаты оформляются следующими документами:

- сдельным нарядом (оформляются дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства);
- лист для доплаты (оформляются отклонения от нормальных условий труда). Лист на доплату выписывается для бригады или отдельного работника. Указывает номер основного документа (наряды, выписки и т. д.), на который производится доплата, содержание дополнительной операции, причину доплаты и размер. Размер доплат и условия их выплаты предприятия определяют сами и отражают в коллективном договоре. Надбавки не могут быть ниже надбавок, установленных законом;
- лист регистрации времени простоя (которым оформляют время простоя не по вине работников) на листе простоя фиксируют время

начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и работников, которым подлежит доплата за период простоя. Простои по вине работников не подлежат оплате и документы не оформляются;

- акт на брак: оформляет неисправимый брак. Если неисправимый брак произошел не по вине работника, то выплачивается не менее 2/3 гонорара или зарплаты работника. Если брак происходит из-за скрытого дефекта в обрабатываемых материалах и продуктах или если брак обнаруживается после проверки продукта отделом технического осмотра, то он будет оплачен как полезный продукт» [4, с.51].

Основные документы для учёта и расчёта заработной платы:

- штатное расписание. Отражает структуру организации, количество подразделений и работников, а также сведения о заработной плате;
- табель учёта рабочего времени. Используется для начисления зарплаты. В России приняты две унифицированные формы ведения табеля: Т-12 и Т-13;
- расчётные ведомости. Для расчётов и начислений используют расчётные ведомости по формам Т-49 или Т-51;
- лицевой счёт. В нём указывают все начисления и удержания по зарплате каждого работника. Унифицированные формы лицевых счетов – №Т-54 или №Т-54а;
- расчётный лист. В нём работодатель сообщает сотрудникам о составляющих зарплаты, размере начислений и удержаний. Типового бланка нет, поэтому расчётный листок можно составить в произвольной форме.

Формы используемых документов должны быть закреплены в учётной политике предприятия [12].

Организация и ведение бухгалтерского учета оплаты труда осуществляется в соответствии с нормативными документами, имеющими разный статус.

В зависимости от назначения и статуса нормативные документы в РФ имеют многоуровневый характер.

Основным нормативным актом первого уровня является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ [23]. При списании затрат на оплату труда для целей налогообложения необходимо руководствоваться ст. 254 Налогового Кодекса Российской Федерации (НК РФ) [15].

Расширенный перечень расходов на оплату труда приведен в ст.255 Налогового Кодекса Российской Федерации [15].

К расходам на оплату труда относятся:

- любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах;
- стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления;
- связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления;
- расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

При осуществлении расходов на оплату труда необходимо также учитывать Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Непосредственно, системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат, устанавливаются следующими нормативными документами (статья 135 ТК РФ):

- «в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от

предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами» [6, с.56].

Основными нормативными документами второго уровня являются стандарты (положения) по бухгалтерскому учету и отчетности.

Особенно важным является Положение «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), поскольку в нем изложены основные принципы учета, Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом от 06.05.1999 № 33н;

В статье затрат «Затраты на оплату труда» отражаются:

- «затраты на оплату труда основного производственного персонала предприятия, включая премии рабочим и служащим за производственные результаты;
- стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством;
- компенсации, выплачиваемые в установленных законодательством размерах женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного законодательством возраста;
- затраты на оплату труда не состоящих в штате предприятия работников, занятых в основной деятельности» [7, с.58].

К документам третьего уровня относятся методические рекомендации, инструкции, которые призваны конкретизировать учетные стандарты в соответствии с отраслевыми и иными особенностями [25]. Они разрабатываются Минфином РФ и различными ведомствами, к ним, в частности, относятся:

- методические указания (типовые указания и рекомендации по ведению учета), подробно раскрывающие конкретные способы и правила ведения бухгалтерского учета применительно к соответствующему ПБУ;
- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкция по его применению;
- унифицированные формы первичной учетной документации, утвержденные постановлением Госкомстата РФ.

К документам четвертого уровня относятся «рабочие документы конкретной организации, которые определяют особенности организации и ведения учета оплаты труда. Основными из них являются:

- документ об учетной политике предприятия;
- утвержденные руководителем формы первичных учетных документов;
- графики документооборота;
- утвержденный руководителем План счетов бухгалтерского учета;
- утвержденные руководителем формы внутренней отчетности.

Соблюдая Российское законодательство расходов на оплату труда, можно добиться правильной организации постановки учета» [21, с.86].

Согласно Плану счетов, счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации [19].

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

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

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

Из суммы начисленной заработной платы могут быть сделаны удержания. Виды удержаний по заработной плате: обязательные удержания, удержания по инициативе организации, удержания по заявлению работника.

«Обязательное удержание включает налог на доходы физических лиц, удержание по исполнительным листам в пользу юридических и физических лиц, то есть удержание, установленное законами и другими нормативными документами.

Налог на доходы физических лиц выплачивается налоговыми резидентами Российской Федерации, и лицами, которые получают доходы из источников на территории Российской Федерации и не являющиеся

резидентами Российской Федерации. При этом доход может выражаться как наличными, так и натуральной величиной. Также учитываются доходы в виде материальной выгоды налогоплательщика» [16, с.52].

«Сумма налоговой базы подоходного налога с физических лиц может быть уменьшена на сумму стандартных налоговых вычетов, которые включают, например, вычет по налогу на имущество. Она предусмотрена при покупке жилья, квартир, вилл, садовых домов или земельных участков, а также в сумме, потраченной налогоплательщиками на строительство многоквартирного дома или квартиры. Ставка налога на доходы физических лиц устанавливается в размере 13% для граждан РФ.

Удержания в списках исполнения включают, например, удержание за питание, которое осуществляется со всех видов дохода. Размер алиментов определяется Семейным кодексом РФ.

За ущерб, причиненный работником компании, за неоправданно выданный аванс, за задолженность работника перед организацией и т.д., отчисления могут производиться по инициативе организации через бухгалтерию» [8, с.74].

Платежи в Социальный фонд России (СФР) в налоговом кодексе регулируются следующим образом:

- взносы по единому тарифу на обязательное пенсионное, медицинское страхование, а также на социальное страхование от болезней и на случай материнства. Эти страховые отчисления администрирует ФНС. Платить их нужно на единый налоговый счёт, а связанные с ними отчёты подавать в налоговую инспекцию. Уплата этих сумм регулируется Главой 34 НК РФ;
- взносы на страхование от травматизма и профессиональных заболеваний. Этими отчислениями занимается СФР, который с 2023 года объединяет ФСС и ПФР. Платить их необходимо в СФР напрямую, то есть правила перечисления платежей через ЕНС на них не распространяются. Основной регулирующий документ – закон от 24.07.1998 №125-ФЗ.

Эти взносы учитываются на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Субсчета могут быть открыты на счет 69 «Расчет по социальному страхованию и обеспечению»:

- 69.1 «Расчёты по социальному страхованию»;
- 69.2 «Расчёты по пенсионному обеспечению»;
- 69.3 «Расчёты по обязательному медицинскому страхованию».

Дополнительные субсчета могут быть открыты для учетной записи 69, если компания производит расчеты по другим видам социального обеспечения и страхования.

На счет 69 будут зачислены выплаты по социальному страхованию и страхованию, а также обязательному медицинскому страхованию работников, которые будут переведены в соответствующие фонды. Записи на этот счет делаются в корреспонденции:

- со счетами, на которых отражено начисление заработной платы, в части отчислений, произведенных за счет организации, т.е. со счетов 20, 23, 25, 26 и других.;
- со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - в части отчислений, произведенных за счет сотрудников предприятия.

«Кроме того, по кредиту счета 69 в корреспонденции со счетами прибылей и убытков (91,99) или расчетов с персоналом по другим операциям, расчетов с виновными (73 дебиторская задолженность) учитываются суммы, начисленные по задолженности, и, в корреспонденции со счетом 51, «Расчетные счета», суммы, полученные в случаях превышения соответствующих расходов над платежами» [16, с.105].

Проведенное исследование организации бухгалтерского учета заработной платы позволяет сформулировать ряд концептуальных положений. В первую очередь необходимо отметить, что данный элемент системы учета представляет собой фундаментальную основу финансово-хозяйственной деятельности предприятия, непосредственно коррелирующую с

результативностью экономического субъекта и эффективностью использования трудовых ресурсов. Нормативно-правовая база учета оплаты труда имеет выраженную многоуровневую структуру, начиная от ФЗ №402 «О бухгалтерском учете», положений НК РФ (ст. 254, 255), вплоть до локальных актов и положений конкретной организации. Особую значимость в регулировании трудовых отношений имеет ТК РФ, где в ст. 129 законодательно закреплена дефиниция заработной платы как вознаграждения за труд, дифференцированного по квалификационным, количественным и качественным характеристикам работы.

Заслуживает внимания теоретическое осмысление категории «заработная плата» в трудах Ф. Кенэ, Д. Рикардо и Т. Мальтуса, определяющих её через призму физически необходимого минимума средств существования. Современное понимание данной категории трансформировалось в концепцию компромисса интересов работодателя и работника, что находит подтверждение в механизмах формирования и учета оплаты труда. Методологические основы документирования и учета личного состава работников включают комплекс документов, среди которых: трудовые договоры, должностные инструкции, локальные нормативные акты, штатное расписание. Учет рабочего времени осуществляется посредством применения табелей форм Т-12, Т-13, CRM-систем и иных технологических решений, позволяющих оптимизировать процесс учета.

Синтетический учет расчетов по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», корреспондирующем с широким спектром счетов в зависимости от характера операций. Структурно-логический анализ показывает, что по кредиту счета 70 отражаются суммы начисленной заработной платы, пособий, премий и иных выплат, в то время как по дебету - выплаченные суммы и произведенные удержания.

Налоговые и социальные обязательства, возникающие в процессе расчетов с персоналом, учитываются на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» в разрезе соответствующих субсчетов [18]. С

2023 года произошла структурная трансформация системы администрирования социальных платежей в связи с объединением ФСС и ПФР в Социальный фонд России. Таким образом, организация бухгалтерского учета заработной платы представляет собой сложный многоаспектный процесс, эффективность которого детерминирует не только соблюдение законодательства, но и экономическую устойчивость организации в целом.

1.2 Методика аудита расчетов по заработной плате

Рассмотрение методических аспектов аудита заработной платы представляет собой актуальную научно-практическую задачу, обусловленную значимостью расходов на оплату труда в структуре затрат предприятия и их влиянием на достоверность финансовой отчетности. В условиях усложнения нормативно-правового регулирования трудовых отношений и возрастания требований к прозрачности учетных процедур, аудит расчетов с персоналом по оплате труда приобретает особую значимость как инструмент выявления рисков зон и предотвращения финансовых и репутационных потерь экономического субъекта.

Методика аудита заработной платы представляет собой комплекс взаимосвязанных процедур, направленных на формирование объективного мнения о достоверности отражения в учете и отчетности информации о расчетах с персоналом по оплате труда. Системный подход к аудиту данного участка учета позволяет не только выявить искажения и несоответствия, но и оценить эффективность внутреннего контроля в области трудовых отношений, что имеет существенное значение для принятия управленческих решений.

В рамках настоящего исследования рассмотрены ключевые элементы методики аудита заработной платы, включая планирование, оценку существенности, формирование аудиторской выборки, аналитические процедуры и документирование результатов проверки. Особое внимание

будет уделено специфическим аспектам проверки расчетов по оплате труда, обусловленным отраслевыми особенностями и организационно-правовой формой экономического субъекта.

Правовые основы аудиторской деятельности включают в себя положения гражданского законодательства – Гражданский кодекс РФ [11]. А также основным документом, который регламентирует аудиторскую деятельность в РФ является Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об аудиторской деятельности» [24].

При аудиторской проверке расчетов с персоналом по оплате труда в организации, аудитор руководствуется такими документами как:

- Федеральный закон от 30.12.2008г. №307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»;
- Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкция по его применению;
- Трудовой кодекс РФ;
- Налоговый кодекс РФ;
- Гражданский кодекс РФ.

«Проверка расчетов с персоналом по оплате труда носит комплексный характер и включает в себя контроль за соблюдением нормативно – правовых актов, касающихся трудового законодательства, правильности начисления различных видов оплат и удержаний, правильности ведения бухгалтерского учета расчетов как по физическим лицам, так и в целом по предприятию, а также начисления налогов и платежей с фонда оплаты труда и выплат социального характера» [1, с.37].

В современных экономических условиях вопросы организации, учета и аудита заработной платы приобретают первостепенное значение не только в рамках финансово-хозяйственной деятельности отдельных предприятий, но и в контексте национального регулирования труда и занятости. Одной из

важнейших задач эффективного управления человеческими ресурсами выступает построение надежной системы контроля начислений, удержаний и выплат в рамках заработной платы. В этой связи методика аудита расчетов с персоналом по оплате труда представляет собой не просто технический инструментарий, а целостную систему, включающую нормативное, организационное, аналитическое и методологическое обеспечение. В настоящем исследовании проводится анализ подходов, представленных в работах Гончаренко О.Н. и Голодной А.А., Дьяконовой О.С. и Горюновой Е.М., Арской Е.В., а также Подлесновой Е.В. и Чикалкиной Е.А.

Исследование О.Н. Гончаренко и А.А. Голодной представляет собой комплексный обзор аудиторской практики, сосредоточенной на стратегических, управленческих и тактических уровнях проверки [10]. Авторы обоснованно утверждают, что аудит расчетов с персоналом по оплате труда не ограничивается финансовыми процедурами, а охватывает широкий спектр управленческих задач, в том числе диагностику вклада системы оплаты труда в достижение корпоративных целей и анализ эффективности мотивационных механизмов. Их трехуровневая модель аудита (стратегический, управленческий, тактический) демонстрирует попытку интеграции аудита в стратегическое управление предприятием, что представляется важным шагом к осознанию аудита как управленческой функции.

Следует согласиться с этой позицией в той части, в которой подчеркивается системность и многоуровневость подхода. Однако определенные аспекты вызывают вопросы. Например, на управленческом уровне внимание сосредоточено преимущественно на формальных аспектах функционирования системы оплаты, тогда как мотивационные и поведенческие аспекты работников, влияющие на эффективность затрат на персонал, рассмотрены недостаточно. Более того, методическая часть ограничивается перечнем документов и операций, что придает работе описательный характер и снижает аналитическую глубину.

Иное направление анализа предлагает Е.В. Арская, которая в своем исследовании концентрируется на необходимости повышения качества аудиторских процедур в условиях высоких рисков нарушений в учете оплаты труда [2]. Е.В. Арская рассматривает аудит расчетов с персоналом не только как проверку соответствия нормативным актам, но и как инструмент оценки потенциальных финансовых последствий для предприятия. На ее взгляд, одной из главных задач аудитора становится минимизация риска налоговых санкций и трудовых споров. При этом она подчеркивает значение точной аналитики: сверки сальдо, анализ корреспонденции счетов, верификация начислений по первичным документам.

Особенность данного подхода заключается в акценте на процедуре документальной верификации и аудиторской аналитике. Е.В. Арская правомерно расширяет понятие аудита до уровня предиктивной аналитики, включая в зону внимания аудитора не только факт, но и его потенциальные последствия. С этим подходом можно согласиться, поскольку он отражает современные требования к аудиту как к элементу риск-ориентированной системы внутреннего контроля. Однако при этом в работе недооценены аспекты автоматизации аудиторских процедур и потенциал цифровизации, что в современных условиях представляется существенным упущением.

Детальный регламент аудита представляют О.С. Дьяконова и Е.М. Горюнова [13]. В их работе акцент сделан на нормативно-правовом аспекте, а методика изложена как последовательный алгоритм действий аудитора: от анализа первичной документации до формирования заключения. Авторы предлагают точную верификацию расчетов по счетам 70, 76, 68, проверку легитимности удержаний и обоснованности начислений по всем видам заработной платы и компенсаций. Помимо этого, внимание уделено документальному сопровождению проверок: приказам, личным карточкам, расчетно-платежным ведомостям и авансовым отчетам.

Вклад О.С. Дьяконовой и Е.М. Горюновой заключается в разработке конкретного операционного инструментария аудита. Их позиция отличается

строгостью процедур и юридической обоснованностью каждого этапа. Это придает их подходу универсальность и применимость в условиях формализованных аудиторских стандартов. В то же время данная методика страдает от «регламентного давления» – избыточной детерминированности и недостатка гибкости. В быстро меняющейся правовой среде чрезмерная стандартизация может привести к неэффективности в практическом применении. Кроме того, авторы, как и в предыдущем случае, практически не затрагивают вопросы применения автоматизированных средств контроля.

Наиболее объемную и теоретически насыщенную концепцию представляют Е.В. Подлеснова и Е.А. Чикалкина [17]. В их исследовании аудит расчетов с персоналом представлен не только как проверка корректности данных, но и как элемент внутреннего контроля, риск-менеджмента и корпоративного управления. Авторы оперируют понятием «разумной уверенности», заимствованным из международных стандартов аудита, что свидетельствует о стремлении к сближению национальной практики с глобальными стандартами [14]. Особое внимание они уделяют этапу планирования аудита, выделяя предварительное и непосредственное планирование, а также обоснование уровня существенности и аудиторского риска.

Данный подход опирается на современное понимание аудита как процесса не только констатирующего, но и предупреждающего. Е.В. Подлеснова и Е.А. Чикалкина предлагают системный подход, включающий принципы внутреннего контроля, оценку рисков и формирование аудиторской программы. Особенно важно, что они рассматривают аудит как динамический процесс, зависящий от изменяющейся нормативной среды, цифровых вызовов и управленческих решений. Их работа демонстрирует высокий уровень научной проработки и практической адаптивности.

Тем не менее, даже в их подходе можно усмотреть недостаточную конкретизацию в части операционного инструментария и примеров аудиторских процедур в условиях автоматизации бухгалтерии. Учитывая

стремительное развитие цифровых платформ и интеграцию с ERP-системами, методика аудита требует пересмотра в сторону внедрения алгоритмических и программных решений, что в работе лишь частично обозначено в виде общей рекомендации.

Сравнительный анализ рассмотренных подходов позволяет выделить несколько ключевых направлений совершенствования методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда. Во-первых, необходимо интегрировать элементы стратегического анализа и риск-менеджмента, как предложено О.Н. Гончаренко, с формализованными регламентами О.С. Дьяконовой. Во-вторых, актуальной является задача цифровизации аудита, о чём пока говорится недостаточно конкретно. Наконец, следует выработать единые методические рекомендации, совмещающие как документальную строгость, так и аналитическую гибкость.

Источниками информации для аудитора является первичная документация по учёту кадров, учёту рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. Обязательной проверке подлежат «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» по форме № Т-12, «Табель учета рабочего времени» по форме № Т-13, «Расчетно-платежная ведомость» по форме № Т-49, «Расчетная ведомость» по форме № Т-51, «Платежная ведомость» по форме № Т-53, «Журнал регистрации платежных ведомостей» по форме № Т-53а и «Лицевой счет» по форме № Т-54.

«Важным этапом проверки является установление факта правильности расчётов удержанных из заработной платы денежных сумм. В число наиболее распространённых на практике правовых оснований для удержания из доходов граждан входят подоходный налог, исполнительные листы и кредитные договоры. Исчисление суммы каждого удержания может зависеть как от требований законодательства (например, от установленного процента удержаний), так и от фактических обстоятельств конкретного случая (например, от количества несовершеннолетних детей у работника, выплачивающего алименты). Так, правильность расчёта удержанного налога

на доходы физических лиц определяется с учётом всех принадлежащих работнику льгот, размера налогооблагаемой базы, а также налоговой ставки (13%), установленной статьей 224 НК РФ» [5, с.4].

«Для аудитора очень важно знание наиболее распространенных ошибок и нарушений, встречающихся при расчетах по оплате труда:

- состояние нормативной базы предприятия (штатное расписание, приказы дирекции, заключение трудовых договоров, контрактов, соглашений, табельный учет, оформление расчетно-платежных документов и др.);
- неправильность расчетов итогов в расчетно-платежной ведомости (завышение выдаваемой суммы, присваивание излишка кассиром или бухгалтером);
- неправильность отражения в учете начисленных, но не выплаченных сумм зарплаты, премий, пособий и т.п.
- создание нереальной депонентской задолженности, изъятие задолженности по алиментам и другим исковым требованиям;
- неправильное удержание налога на доходы физических лиц и т. д.» [5, с.4].

Таким образом, анализ научных позиций позволяет утверждать, что методика аудита заработной платы – это многогранная система, сочетающая правовые, управленческие и технологические компоненты.

В условиях динамичной нормативной среды, усложнения бизнес-процессов и цифровизации управления важно формировать такие аудиторские подходы, которые одновременно обеспечивают достоверность, соответствие нормативным требованиям и управленческую полезность.

В этой связи особенно ценными представляются подходы, сочетающие риск-ориентированный аудит, стратегический контроль и цифровые инструменты.

Только синтез этих компонентов может обеспечить эффективный аудит заработной платы в современном предприятии.

2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате ООО «Фабрика рекламы»

2.1 Техничко-экономическая характеристика предприятия ООО «Фабрика рекламы»

ООО «Фабрика рекламы» в Ханты-Мансийске – производственный комплекс по изготовлению и размещению всех видов наружной рекламы.

Дата регистрации: 26 ноября 2012 года.

Юридический адрес: ул. Привольная, зд. 4/1, г. Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, 628011.

Уставный капитал: 10 000 рублей.

Основной вид деятельности: деятельность рекламных агентств (код по ОКВЭД – 73.11).

Дополнительные виды деятельности: деятельность по упаковыванию товаров, деятельность ресторанов и баров по обеспечению питанием в железнодорожных вагонах-ресторанах и на судах, деятельность по организации конференций и выставок, изготовление печатных форм и подготовительная деятельность, деятельность в области фотографии и другие.

Учредитель и генеральный директор: Савристова Дарья Александровна.

Среднесписочная численность работников: 14 человек.

По состоянию на 1 декабря 2024 года организация применяет упрощённую систему налогообложения (УСН) и относится к категории микропредприятий.

В настоящее время ООО «Фабрика рекламы» специализируется на производстве наружной рекламы и реализации комплектующих материалов для изготовления наружной рекламы. Стратегической задачей деятельности рекламного агентства является управление имиджем каждого клиента. Грамотное планирование и анализ плюс исключительно качественная пошаговая реализация – вот основа создания репутации и, в конечном итоге,

продвижения бизнеса. Решение этих задач помогает достигнуть основных целей, поставленных перед агентством в период его образования.

Организационная структура ООО «Фабрика рекламы» представлена на рисунке 1.

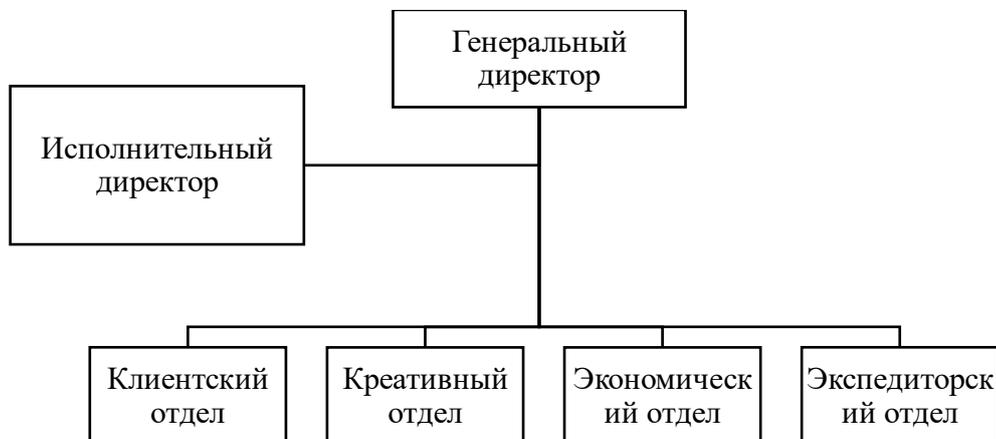


Рисунок 1 – Организационная структура ООО «Фабрика рекламы»

Кроме организационной структуры ООО «Фабрика рекламы» следует отметить динамику изменения ключевых имущественных и финансовых показателей, которые отражены в Приложении А (рис. А.1-А.3). Они представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Организационно-экономическая характеристика ООО «Фабрика рекламы» за 2022-2024 гг

Наименование показателя	Период			Абсолютное отклонение, т.р.		Темп роста, %	
	2022	2023	2024	2023/2022	2024/2023	2023/2022	2024/2023
Выручка, тыс.руб.	107 673	125 659	186 925	17986	61266	116,70	148,76
Расходы по обычной деятельности, тыс.руб.	97 314	110 544	152 595	13230	42051	113,60	138,04

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Прочие доходы	99	385	1 176	286	791	388,89	305,45
Прочие расходы	935	1 065	843	130	-222	113,90	79,15
Чистая прибыль (убыток), тыс.руб.	8 381	13 082	32 756	4701	19674	156,09	250,39
Материальные внеоборотные активы, тыс.руб.	11168	19406	22553	8238	3147	173,76	116,22
Запасы, денежные средства, финансовые и другие оборотные активы, тыс.руб.	54722	35303	67793	-19419	32490	64,51	192,03
Фондоотдача	9,64	6,48	8,29	-3,17	1,81	67,16	128,00
Оборачиваемость активов, раз	1,97	3,56	2,76	1,59	-0,80	180,90	77,46
Рентабельность продаж, %	9,62	12,03	18,37	2,41	6,34	125,03	152,68
Рентабельность производства, %	10,64	13,67	22,50	3,03	8,82	128,45	164,54
Затраты на рубль выручки, коп.	90,38	87,97	81,63	-2,41	-6,34	97,34	92,80

В период с 2022 по 2024 годы ООО «Фабрика рекламы» продемонстрировало устойчивую и положительную динамику ключевых организационно-экономических показателей, что свидетельствует о росте и развитии предприятия в условиях конкурентного рынка. Наиболее заметным является значительное увеличение выручки: с 107 673 тыс. руб. в 2022 году до 186 925 тыс. руб. в 2024 году, что соответствует темпам роста 116,7% за 2023 год и 148,76% за 2024 год. Этот рост может быть обусловлен как увеличением объёмов реализации услуг, так и расширением рынка сбыта, а также возможным повышением ценовой политики компании.

Параллельно с ростом выручки увеличилась и себестоимость продаж, с 97 314 тыс. руб. до 152 595 тыс. руб., что также говорит о росте

производственной активности. Однако темпы прироста себестоимости (113,6% в 2023 году и 138,04% в 2024 году) были ниже темпов прироста выручки, что позитивно отразилось на финансовых результатах. Так, прибыль от продаж возросла с 10 359 тыс. руб. до 34 330 тыс. руб., с приростом в 145,91% и 227,13% по годам соответственно, что указывает на повышение эффективности основной деятельности.

Значительный рост чистой прибыли, достигшей 32 756 тыс. руб. в 2024 году по сравнению с 8 381 тыс. руб. в 2022 году, отражает не только успешную коммерческую деятельность, но и эффективное управление затратами. Особенно важно отметить, что в 2024 году прочие расходы сократились на 222 тыс. руб., тогда как прочие доходы увеличились более чем втрое, с 385 тыс. руб. до 1 176 тыс. руб., что дополнительно способствовало увеличению прибыли.

Рост объема основных средств, составивший 82,38% в 2023 году и 16,22% в 2024 году, свидетельствует о проведенных инвестициях, возможно, в модернизацию оборудования или расширение производственной базы. Однако фондоотдача снизилась в 2023 году до 6,48 при росте активной части средств, что указывает на временное снижение эффективности их использования. В 2024 году фондоотдача улучшилась до 8,29, что свидетельствует о начале возврата инвестиций.

Оборотные активы демонстрировали нестабильную динамику: их снижение в 2023 году на 19 419 тыс. руб. могло быть связано с оптимизацией складских запасов или сокращением дебиторской задолженности, тогда как в 2024 году их значительное увеличение на 32 490 тыс. руб. может быть следствием роста объемов операционной деятельности и увеличения текущих активов.

Показатель оборачиваемости активов увеличился в 2023 году до 3,56 оборота, что свидетельствует о более эффективном использовании активов в создании выручки, однако в 2024 году он снизился до 2,76, что может быть следствием роста активной части баланса. Важно отметить улучшение

рентабельности: рентабельность продаж повысилась с 9,62% до 18,37%, а рентабельность производства с 10,64% до 22,5%, что указывает на рост прибыльности как операционной, так и производственной деятельности.

Затраты на рубль выручки снизились с 90,38 коп. до 81,63 коп., что говорит об общей тенденции к снижению удельных издержек. Такое снижение свидетельствует об оптимизации производственного процесса и более эффективном управлении ресурсами.

В целом, положительная динамика большинства показателей, особенно выручки, прибыли и рентабельности, при снижении удельных затрат и активизации инвестиционной деятельности позволяет сделать вывод о стратегически успешном развитии компании, её способности адаптироваться к рыночным условиям и повышать эффективность своей деятельности. Возможными причинами таких изменений могут быть как грамотная финансово-экономическая политика, так и активные меры по модернизации и расширению бизнеса.

2.2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате ООО «Фабрика рекламы»

В организации ООО «Фабрика рекламы» за документооборот бухгалтерского учета отвечает главный бухгалтер. С целью упорядочения документооборота сформирован и утвержден график документооборота (таблица 2).

В графике документооборота отображены сроки для формирования, передачи, обработки и хранения документов, а также ответственные за это сотрудники.

График считается приложением к учетной политике учреждения.

В ООО «Фабрика рекламы» ведется аналитический бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда по каждому сотруднику компании.

Таблица 2 - График документооборота в ООО «Фабрика рекламы»

Документ	Ответственные за предоставление	Обработка документа (отдел формирования). Период представления
Табель учета рабочего времени	Руководители структурных подразделений	В отдел кадров, не позднее 13 и последнего числа каждого месяца.
Приказ о выплате премий и надбавок работникам	Отдел кадров	В бухгалтерию не позднее 3-го числа каждого месяца
Приказ о приеме на работу	Отдел кадров	В бухгалтерию в течение 1 дня с даты приема
Приказ о переводе работника на другую работу	Отдел кадров	В бухгалтерию в течение 3 дней
Заявление работников на отпуск	Руководитель и работники предприятия	Не позднее чем за 14 дней до ухода в отпуск
Приказ об отпуске	Отдел кадров	Не позднее, чем за 5 дней приказ в бухгалтерию
Приказ о командировке работников	Отдел кадров	В бухгалтерию за 2 дня до начала командировки
Отчет о командировке	Руководитель с подписью	В бухгалтерию в течение 3 дней
Отчет по суммам, выданным в подотчет	Подотчетные лица	Не позднее 30 дней со дня выдачи денежных средств в бухгалтерию
Приказ об увольнении	Бухгалтерия	Не позднее чем за 3 до увольнения
	Отдел кадров	
Больничные листы	Работники	Первый день выхода на работу
	Отдел кадров	В бухгалтерию до даты перевода денежных средств на зарплатные карты (выдачи из кассы)
Справки работникам	Бухгалтерия	В течение 3 дней после запроса

Центральным инструментом в системе учета и расчета вознаграждения сотрудников выступает расчетно-платежная ведомость. Формирование данного документа базируется на ряде первичных источников информации, включающих:

- табели учета рабочего времени (по форме Т-13);
- расчетные справки, отражающие различные надбавки, компенсации и социальные выплаты;

- документы, обосновывающие удержания из заработной платы (исполнительные листы, личные заявления работников);
- документация по ранее выданным авансам (платежные ведомости или кассовые ордера расходного типа).

Компания практикует две системы выплаты вознаграждения сотрудникам: преимущественно через банковские карты Сбербанка РФ, а также наличными средствами через кассу предприятия. Для получения наличных денежных средств установлен трехдневный регламент. В случаях, когда сотрудник не обращается за получением заработной платы в отведенный период, соответствующая сумма маркируется как «депонировано» и переводится в категорию депонентских обязательств.

Учитывая компактный размер организационной структуры ООО «Фабрика рекламы» (общая численность персонала – 14 человек), функции управления имущественным комплексом, обязательствами, кассовыми операциями и расчетами по оплате труда сконцентрированы в должности главного бухгалтера.

По завершении периода выдачи заработной платы бухгалтерия осуществляет процедуру закрытия расчетно-платежной ведомости с обязательной фиксацией фактически выданных сумм и депонированных средств. Для систематизации информации о невыплаченных вознаграждениях составляется специальный реестр. Процесс документального оформления выплат завершается подготовкой расходного кассового ордера на общую сумму выданной заработной платы.

Невостребованные сотрудниками денежные средства возвращаются на расчетный счет организации с соответствующей пометкой «депонированные суммы» в банковском документе.

Бухгалтерский учет операций по заработной плате в ООО «Фабрика рекламы» осуществляется с использованием счета 70 во взаимосвязи со счетами: 20 «Основное производство» – для отражения вознаграждения

производственного персонала; 26 «Общехозяйственные расходы» – для фиксации оплаты труда управленческого состава.

Депонированные суммы отражаются в дебете счета 70 «Расчеты с персоналом по заработной плате» и кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» Субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Расчеты с персоналом по другим операциям включают все виды расчетов с работниками организации, в частности расчеты с работниками по предоставленным им займам, компенсации материального ущерба и имущества, проданного в кредит, и т.д., кроме расчетов заработной платы (в том числе расчетов по другим операциям с работниками) и расчеты с подотчетными лицами. Расчеты по прочим операциям проводятся по счету 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

К счету могут быть открыты субсчета 73 «Расчеты с персоналом по другим операциям»:

- 73/1 «Расчеты по предоставленным кредитам»;
- 73/2 «Расчеты в отношении материального ущерба»;
- 73/3 «Расчеты за имущество, проданного в кредит»;
- 73/4 «Оформление договоров личной перевозки работника» и т.д.

Предприятие является плательщиком страховых взносов. Основание для применения данного налога является налоговый кодекс. Налогообложение осуществляется от суммы оплаты труда каждого физического лица, суммы, не подлежащие налогообложению, определены ст. 238 НК РФ. Итак, страховые взносы составляют 30% от зарплаты, которые по фондам распределяются так:

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

Предприятие представляет налоговую декларацию в сроки, установленные законодательством.

Для учета операций используется счет 69 «Расчеты по социальному

страхованию и обеспечению», которому открываются субсчета и отражаются на счетах бухгалтерии, они приведены в таблице 3.

Таблица 3 - Корреспонденция счетов по начислению страхового взноса из заработной платы работникам ООО «Фабрика рекламы»

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислена оплата труда работникам, занятых продажей услуг	196000,00	44	70
Начислено в фонд социального страхования	5684,00	44	69/1
Начислено в фонд пенсионного обеспечения	43120,00	44	69/2
Начислено в фонд медицинского страхования	9996,00	44	69/3

К счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» открывают субсчета:

- 69-1 «Расчеты по социальному страхованию»;
- 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;
- 69-3 «Расчеты по медицинскому страхованию».

На субсчете 69-1 «Расчеты по социальному страхованию» учитывают расчеты по отчислениям на государственное социальное страхование персонала предприятия.

На субсчете 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» учитывают расчеты по отчислениям на пенсионное обеспечение персонала предприятия.

На субсчете 69-3 «Расчеты по медицинскому страхованию» учитывают расчеты по отчислениям на медицинское страхование персонала предприятия.

Далее рассмотрены особенности отражения в бухгалтерском учете следующих хозяйственных ситуаций. Братахин Е.В., специалист получил больничный лист с 12.02.2023 года до 22.02.2023 года. При расчете среднедневной заработной платы для расчета пособия по временной нетрудоспособности берем в расчет 2021 и 2022 гг. Заработанный доход при

расчете пособия по временной нетрудоспособности в 2021 г. составил 561890,25 руб. что не превышает максимально допустимого значения 966000 руб. в 2022 г.-698712,50 руб., что не превышает максимально допустимого значения 1032000 руб. то есть при расчете пособия, можно учесть 100% среднедневной зарплаты.

Средний дневной заработок = $(561890,25+698712,5) / 730 = 1726,85$ руб./день.

Общая сумма пособия = $1726,85$ руб. / день. \times 11 дней. = 18995,35 руб.

Включая расход средств предприятия: $1726,85 \times 3 = 5180,55$ руб.

За счет ФСС: $1726,85 \times 8 = 13814,8$ рублей.

Начисленные работникам организации суммы оплаты труда, в том числе за работу в ночное время, сверхурочные отработанные дни, а также премии, представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Корреспонденция счетов по начислению заработной платы работникам ООО «Фабрика рекламы» (январь 2023 г.)

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислена оплата труда руководителям, специалистам	150000,00	25	70
Начислена заработная плата управленческому персоналу	20000,00	26	70
Начислена оплата труда работникам, занятых продажей услуг	196000,00	44	70
Начислена материальная помощь в связи с регистрацией брака	7000,00	91-2	70

Сумма расходов на оплату труда предусматривает расчет фонда оплаты труда. Пример структуры расходов представлен на рисунке 2.

Уровень оплаты труда устанавливается для каждого сотрудника индивидуально, в соответствии со штатным расписанием, в котором уровень предусмотрен в зависимости от квалификации сотрудников, установленных разрядов и категорий, занимаемой должности.

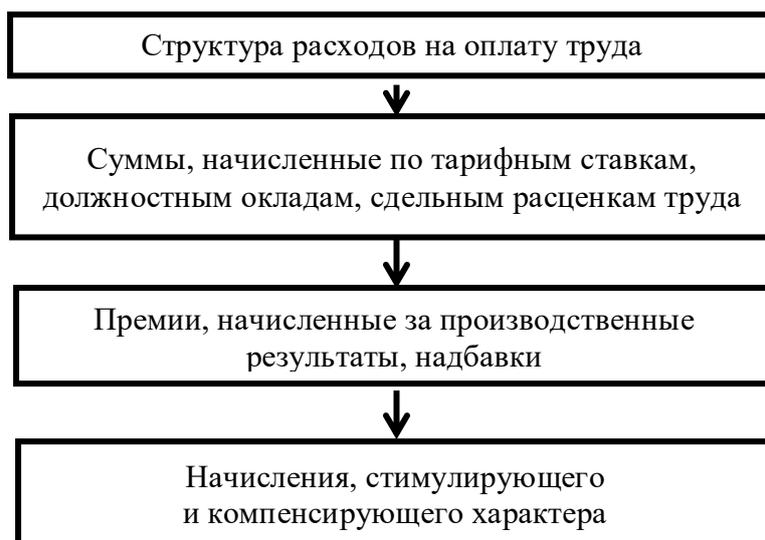


Рисунок 2 – Структура расходов на оплату труда

Удержания из заработной платы работников бывают:

- обязательные. К ним относятся налоги (НДФЛ) и удержания по исполнительным листам (алименты, удержания с заработка осуждённых граждан). На обязательные удержания приказ работодателя или согласие работника не требуются.
- по инициативе работодателя. Производятся в целях погашения задолженности работника перед работодателем, например, для возмещения неотработанного аванса или возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок. Для иных видов удержаний по инициативе работодателя нужно согласие работника, его запрашивают в письменном виде.
- по инициативе работника.

Из начисленной заработной платы работника предприятия ООО «Фабрика рекламы» производят удержание налога на доходы физических лиц, налагая ставку 13%, корреспонденция счетов приведена в таблице 5.

Таблица 5 - Корреспонденция счетов по удержанию НДФЛ из заработной платы работников ООО «Фабрика рекламы»

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислена оплата труда работникам, занятых продажей услуг	23000,00	44	70
Начислено в фонд социального страхования	667,00	44	69/1
Начислено в фонд пенсионного обеспечения	5060,00	44	69/2
Начислено в фонд медицинского страхования	750,00	44	69/3
Удержан из зарплаты налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	2990,00	70	68

Также на предприятии удерживаются алименты на основании исполнительных листов.

Взыскание алиментов проводится из заработной платы, имеет следующие размеры: на одного ребенка $\frac{1}{4}$, на двух детей – $\frac{1}{3}$, на трех детей и более – 50 % дохода. В некоторых случаях по решению суда сумма может уменьшаться или увеличиваться, однако эта сумма не может превышать 70% заработной платы работника.

Не взыскиваются алименты из единовременных премий, с сумм материальной помощи. Удержание алиментов производится после вычетов всех налогов.

Произведено удержание алиментов в ООО «Фабрика рекламы» и отражено на счетах бухгалтерского учета в таблице 6. В ноябре работнику, занимающемуся реализацией услуг, было начислено вознаграждение в размере 25500 рублей. В соответствии с действующими исполнительными документами, с данного сотрудника производятся удержания в виде алиментных обязательств на содержание одного несовершеннолетнего ребенка. Величина этих удержаний составляет четвертую часть от общей суммы заработной платы, полученной в отчетном периоде. Указанные средства подлежат перечислению получателю алиментов в установленном законодательством порядке.

Таблица 6 - Корреспонденция счетов по удержанию из заработной платы работников алиментов

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислена оплата труда работникам, занятых продажей услуг	25500,00	44	70
Начислено в фонд социального страхования	739,50	44	69/1
Начислено в фонд пенсионного обеспечения	5610,00	44	69/2
Начислено в фонд медицинского страхования	1300,00	44	69/3
Удержан из зарплаты налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	3315,00	70	68
Выдан аванс из кассы	16639,00	70	50
Удержана из зарплаты сумма алиментов труда по исполнительным листам	5546,00	70	76

Проведенное исследование документооборота ООО «Фабрика рекламы» демонстрирует наличие четко структурированной системы учета и расчетов с персоналом по оплате труда. Ответственность за организацию и контроль документооборота возложена на главного бухгалтера, что соответствует компактному размеру организационной структуры предприятия (14 сотрудников). Разработанный и утвержденный график документооборота, выступающий приложением к учетной политике, регламентирует временные рамки формирования, передачи и обработки документов с четким закреплением ответственных лиц и подразделений. Центральное место в системе учета занимает расчетно-платежная ведомость, формируемая на основе комплекса первичных документов (табелей учета рабочего времени, расчетных справок, исполнительных листов, платежных ведомостей). Компания применяет комбинированную систему выплаты вознаграждений: преимущественно через банковские карты Сбербанка РФ и через кассу организации (с установленным трехдневным регламентом получения наличных средств). Функциональная модель бухгалтерского учета расчетов с персоналом включает четко выстроенную систему синтетического и

аналитического учета. Для отражения начислений используется счет 70 во взаимосвязи со счетами 20, 26 и 44 (в зависимости от категории сотрудников).

Особого внимания заслуживает детализированный учет депонированных сумм, не полученных работниками в установленный срок, с отражением на субсчете 76 «Расчеты по депонированным суммам». Предприятие обеспечивает полное соблюдение требований налогового законодательства по исчислению и уплате страховых взносов (30% от фонда оплаты труда) с корректным распределением по соответствующим фондам (ПФР - 22%, ФСС - 2,9%, ФФОМС - 5,1%) и отражением на субсчетах счета 69. Учет НДФЛ (по ставке 13%) и удержаний по исполнительным документам (в частности, алиментов) также организован в строгом соответствии с действующими нормативными требованиями, что подтверждается корректными корреспонденциями счетов по данным операциям. Особенностью учетной политики является дифференцированный подход к начислению заработной платы в зависимости от квалификации персонала, установленных разрядов и категорий, что обеспечивает объективность в оценке трудового вклада каждого сотрудника.

Рассмотренные примеры хозяйственных операций, включая расчет пособия по временной нетрудоспособности и удержание алиментов, свидетельствуют о компетентном применении нормативной базы в области трудового и налогового законодательства. Таким образом, система документооборота и учета оплаты труда в ООО «Фабрика рекламы» характеризуется логической завершенностью, соответствием требованиям законодательства и эффективным распределением функциональных обязанностей между ответственными лицами, что обеспечивает достоверность бухгалтерской информации и оперативность управленческих решений.

3 Разработка предложений и мероприятий, направленных на оптимизацию бухгалтерского учета расчетов по заработной плате

3.1 Аудит заработной платы ООО «Фабрика рекламы»

В современных условиях экономической нестабильности и ужесточения нормативного регулирования трудовых отношений особую значимость приобретает эффективная организация системы оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда представляет собой комплексную проверку, направленную на выявление соответствия применяемых методик начисления заработной платы требованиям действующего законодательства, а также оценку достоверности отражения соответствующих операций в бухгалтерском и налоговом учете организации. Данное исследование посвящено анализу системы оплаты труда в ООО «Фабрика рекламы» – компании, функционирующей в конкурентной среде рекламного бизнеса и имеющей специфическую организационную структуру. Актуальность проводимого аудита обусловлена необходимостью минимизации рисков финансовых и репутационных потерь, связанных с возможными нарушениями трудового и налогового законодательства, а также важностью обеспечения справедливой и прозрачной системы вознаграждения сотрудников как ключевого фактора поддержания конкурентоспособности компании на рынке.

В ходе проведения аудита необходимо определить уровень существенности и приемлемый аудиторский риск. Уровень существенности - максимально допустимый размер суммы ошибки, которая может быть показана в бухгалтерских отчетах организации и рассматриваться как несущественная. Уровень существенности был рассчитан на основе российского стандарта аудиторской деятельности «Существенность и аудиторский риск» и представлен в таблице 7.

Таблица 7 - Определение уровня существенности

Наименование показателя	Значение, тыс.руб.	Установленное значение уровня существенности, %	Установленное значение уровня существенности, тыс.руб.
Чистая прибыль	13082	5	654,1
Выручка от продаж	125659	2	2513,18
Валюта баланса	54709	2	1094,18
Сумма СК	41417	10	4141,7
Общие затраты организации	110544	2	2210,88

Единый уровень существенности на основании таблицы = $(654,1+2513,18+1094,18+4141,7+2210,88):5 = 2122,81$ тыс.руб.

Ошибки, обнаруженные в ходе аудиторской проверки, превышающие уровень существенности будут являться существенными, и влиять на аудиторское заключение.

Далее рассчитан приемлемый аудиторский риск. По имеющимся данным ВХР=80%, РК=50% и РН=10%. ПАР = $0,8 \times 0,5 \times 0,1 = 0,04$ (4%)

Таким образом, приемлемый аудиторский риск равен 4%, что не превышает допустимого значения (5%).

При проведении аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Фабрика рекламы» были применены следующие методы и приемы:

- перерасчет. С целью проверки правильности начисления заработной платы;
- проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций: с целью получения информации о конечном сальдо на счетах бухгалтерского учета по расчетам с бюджетом и внебюджетными фондами;
- устный опрос персонала и руководства предприятия: данный метод применялся при анализе системы внутреннего контроля в ООО «Фабрика рекламы», также такой вид метода необходим аудитору для

устранения определенных сомнений, возникающих в ходе проведения проверки;

- проверка документов по учету и расчетам заработной платы на предприятии: необходимо, для того чтобы убедиться в реальности существования первичных бухгалтерских документов по учету оплаты труда.

В таблице 8 разработан общий план аудита.

Таблица 8 - Общий план аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Проверяемая организация	ООО «Фабрика рекламы»
Период аудита	с 01.01.2023 по 31.12.2023
Количество человеко-часов	56
Планируемый аудиторский риск	4 %
Планируемый уровень существенности	2122,81 тыс.руб
Планируемые виды работ	
1 Аудит оформления первичных документов	05.03.2025
2 Аудит системы начислений заработной платы	06.03.2025
3 Аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы	07.03.2025 - 14.03.2025
4 Аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета	15.03.2025 – 15.03.2025
5 Аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды	16.03.2025

Аналитические процедуры применялись при сравнении фонда оплаты труда отчетного периода с данными предыдущих периодов.

В случае несовпадения данных с бухгалтерскими записями определялась причина расхождения, и, если выяснялось, что бухгалтер неверно произвел расчеты, то делались соответствующие замечания в отчете аудитора. Бухгалтер при этом производил исправления и отражал их в соответствующих документах.

Аудитору необходимо уделить особое внимание расчету среднего заработка сотрудников, установить правильно ли бухгалтер общества

определил его. Затем необходимо проверить правомерность выплаты сотрудникам организации средней заработной платы.

Аудиторская проверка выявила ограниченную информативность некоторых бухгалтерских регистров. Хотя это не приводит к учетным ошибкам, рекомендуется их оптимизация для улучшения аналитических возможностей.

При проверке расчетов по оплате труда, включая депонированные суммы, нарушений в аналитическом учете не обнаружено. Однако синтетический учет содержал случайные арифметические ошибки, хотя признаков преднамеренной фальсификации не выявлено.

Основные нарушения в ООО «Фабрика рекламы»:

- несвоевременное подписание первичных документов (приказы о премировании №325 от 28.07.2023 и №136 от 01.04.2023 были подписаны позже даты составления), что нарушает правило принятия документов к учету только после надлежащего оформления;
- отсутствие в учетной политике положений о формировании резерва на оплату отпусков;
- ошибки при расчете базы для страховых взносов: не учтен доход физического лица (Маркова М.В.) по гражданско-правовому договору (8500 руб.), что привело к занижению страховых взносов;
- необоснованное удержание НДФЛ при перечислении взносов по негосударственному пенсионному договору, что противоречит разъяснениям Минфина РФ (Письмо от 21.06.2005 №03-05-01-04/195);
- неправомерное предоставление налогового вычета на ребенка сотруднику Жалаловой В.С. без подтверждающих документов.

Выявленные несоответствия повлияли на корректность расчетов НДФЛ и страховых взносов.

3.2 Мероприятия, направленные на оптимизацию бухгалтерского учета расчетов по заработной плате, и оценка их эффективности

В целях устранения выявленных нарушений в бухгалтерском учете заработной платы ООО «Фабрика рекламы» и повышения эффективности расчётов с персоналом, целесообразно внедрить следующие конкретные мероприятия:

- внедрение автоматизированной системы управления кадровым учетом и расчетом заработной платы (например, «1С:Зарплата и управление персоналом») Это позволит минимизировать ручные ошибки, автоматизировать расчет отпускных, взносов, НДФЛ и депонированных сумм. При среднемесячной зарплате бухгалтера 50 000 руб. и затратах времени на ручные расчеты порядка 40 часов в месяц, автоматизация позволит сократить трудозатраты минимум на 30%, что эквивалентно 15 000 руб./мес. экономии зарплатных затрат, или 180 000 руб. в год. Стоимость базовой версии программы и настройки – около 60 000 руб., окупаемость – менее 5 месяцев;
- формирование резерва на оплату отпусков В 2024 году предприятие не формировало резерв, из-за чего отпускные выплачивались одномоментно, снижая ликвидность. Расчет резерва по состоянию на 31 марта 2024 г. составил 97 880 руб. ($1009,07 \text{ руб.} \cdot 97 \text{ дней неиспользованного отпуска}$). Включение этих сумм в расходы позволит уменьшить налогооблагаемую прибыль. При ставке налога на прибыль 20% потенциальная экономия по налогу составит 19 576 руб. в год;
- корректировка учета доходов по гражданско-правовым договорам и устранение ошибок в начислении страховых взносов Нарушение в части неучета дохода по договору ГПХ (8500 руб.) привело к занижению страховых взносов на сумму 2 550 руб. (30%). При повторении подобных ошибок по 5-7 сотрудникам в год

потенциальная сумма недоплаты может достичь 15 000 – 20 000 руб., что в случае налоговой проверки повлечет доначисления, штрафы и пени. Устранение данной практики позволяет избежать штрафных санкций, минимизировать финансовые риски и сохранить деловую репутацию;

- обновление учетной политики с включением положений о предоставлении стандартных вычетов на детей только при наличии подтверждающих документов. Случай с необоснованным вычетом (на примере Жалаловой В.С.) привел к занижению НДФЛ на 1 400 руб. в месяц (примерно 16 800 руб./год). В случае 2–3 таких ситуаций в год совокупная потеря бюджета составит до 50 000 руб. Обновление учетной политики исключит подобные риски, улучшит налоговую дисциплину и упростит прохождение проверок.

В совокупности данные меры обеспечивают экономический эффект более 250 000 руб. в год за счет прямых и косвенных выгод: сокращения затрат, повышения точности учета, уменьшения налоговых рисков и улучшения планирования денежных потоков.

Внедрение предложенных рекомендаций в бухгалтерскую практику ООО «Фабрика рекламы» позволит существенно повысить точность и прозрачность учета заработной платы, а также снизить налоговые и финансовые риски. Автоматизация расчетов, формирование резерва на оплату отпусков, корректное отражение доходов по гражданско-правовым договорам и актуализация учетной политики в части налоговых вычетов создают основу для системной оптимизации учета. Эти меры не только обеспечивают соответствие действующему законодательству, но и способствуют экономии ресурсов предприятия – совокупный эффект от их реализации может составить свыше 250 000 рублей в год. Таким образом, их применение представляет собой не только управленческую необходимость, но и стратегически обоснованное решение, направленное на укрепление финансовой стабильности организации.

Заключение

В результате проведенного исследования, посвященного организации и аудиту бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Фабрика рекламы», были получены важные теоретические и практические выводы, подтвердившие актуальность темы и необходимость совершенствования рассматриваемого участка учета.

В первом разделе работы обоснована значимость учета расчетов по оплате труда как одного из ключевых элементов системы бухгалтерского учета, обеспечивающего правомерность и прозрачность взаиморасчетов между работодателем и работниками, а также достоверность формирования финансовых показателей предприятия. Рассмотрены основные нормативные документы, регламентирующие учет и аудит заработной платы, а также проанализированы научные подходы к методике аудита расчетов с персоналом, представленные в работах отечественных исследователей. Это позволило определить теоретико-методологическую основу исследования и выявить современные тенденции в развитии учетных и контрольных процедур.

Во втором разделе дана характеристика деятельности ООО «Фабрика рекламы» и проведен детальный анализ системы бухгалтерского учета оплаты труда на предприятии.

Объектом исследования выступило ООО «Фабрика рекламы», основной вид деятельности: деятельность рекламных агентств (код по ОКВЭД – 73.11).

Дополнительные виды деятельности: деятельность по упаковыванию товаров, деятельность ресторанов и баров по обеспечению питанием в железнодорожных вагонах-ресторанах и на судах, деятельность по организации конференций и выставок, изготовление печатных форм и подготовительная деятельность, деятельность в области фотографии и другие.

В период с 2022 по 2024 годы ООО «Фабрика рекламы» продемонстрировало устойчивую и положительную динамику ключевых

организационно-экономических показателей, что свидетельствует о росте и развитии предприятия в условиях конкурентного рынка. Особое внимание было уделено оценке экономических показателей за период 2022–2024 гг., которая показала положительную динамику развития: выручка увеличилась более чем на 70%, чистая прибыль возросла почти в четыре раза, а рентабельность продаж достигла 18,37%.

Эти результаты свидетельствуют об устойчивом положении предприятия на рынке и эффективности текущей хозяйственной политики. В то же время, анализ действующей системы учета заработной платы выявил отдельные недостатки в документообороте, организации внутреннего контроля и порядке отражения некоторых операций. В частности, отмечались нарушения сроков оформления первичных документов, отсутствие положений о формировании резерва на оплату отпусков, ошибки в расчете базы для страховых взносов и НДФЛ. Тем не менее, в целом учетная система предприятия характеризуется достаточной структурированностью, а применяемые методики позволяют обеспечить корректность начислений и своевременность выплат.

В третьем разделе разработаны конкретные рекомендации по оптимизации бухгалтерского учета оплаты труда в ООО «Фабрика рекламы».

Среди них:

- внедрение автоматизированной системы управления персоналом и расчетом зарплаты на базе «1С:Зарплата и управление персоналом»;
- формирование резерва на оплату отпусков в соответствии с требованиями НК РФ;
- корректировка порядка учета доходов по гражданско-правовым договорам и страховых взносов;
- обновление учетной политики в части предоставления налоговых вычетов.

Экономическая эффективность предложенных мероприятий подтверждена расчетами: суммарный потенциальный эффект от внедрения рекомендаций может превысить 250 000 рублей в год за счет снижения издержек, предотвращения штрафов и повышения точности учета. Эти меры направлены на повышение прозрачности расчетов, минимизацию налоговых рисков и укрепление финансовой дисциплины предприятия.

Таким образом, в ходе исследования были достигнуты поставленные цели и решены ключевые задачи.

Полученные результаты имеют как теоретическую, так и практическую значимость, а сформулированные предложения могут быть использованы в деятельности не только ООО «Фабрика рекламы», но и других субъектов малого и среднего бизнеса, стремящихся к совершенствованию системы учета и управления затратами на оплату труда.

Список используемых источников

1. Андреев В.Д. Практикум по аудиту / В.Д.Андреев, С.А.Томских, С.В. Черемшанов. М.: Финансы и статистика, 2020. 592 с.
2. Бабаева Ю. А. Бухгалтерский учет / Ю. А. Бабаева. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. 476 с.
3. Бабаевская А. А. Бухгалтерский учет / А. А. Бабаевская. М.: ЮНИТИ ДАНА, 2024. 476 с.
4. Барсукова С. Бестарифная система оплаты труда / С. Барсукова // Экономика и учет труда. 2023. №12. С.3-8.
5. Бородулина, В. В. Бухгалтерский учет / В. В. Бородулина. М.: Книжный мир, 2022. 299 с.
6. Бровкина, Н. Д. Контроль и ревизия / Н. Д. Бровкина. – М.: ИНФРА-М, 2022. 346 с.
7. Брызгалов А. В. Расходы на оплату труда. Налоговый и бухгалтерский учет / А.В. Брызгалов, В. Р. Берников, А.Н. Головкина. М.: Налоги и финансовое право, 2021. 211 с.
8. Воронченко Т. В. Бухгалтерский учет: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Т. В. Воронченко. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 727 с.
9. Гончаренко О.Н., Голоднова А.А. Организация аудиторской проверки учета оплаты труда на предприятии // Актуальные вопросы современной науки и практики: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Шахты: ИСОиП ДГТУ, 2023. С. 246–250.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СПС «Консультант Плюс»
11. Дмитриева И. М. Бухгалтерский учет: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. М. Дмитриева. 7-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 304 с.

12. Дьяконова О.С., Горюнова Е.М. Аудит расчетов по оплате труда // Вестник университета. 2023. №1. С. 99–105.
13. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» (введен на территории РФ приказом Минфина от 28.12.2015 № 217н, ред. от 12.07.2018) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193672/
14. Патров В.В. Бухгалтерский учет. / В. В. Патров, И. И. Бочкарева, Г. Г. Левина. М.: Издательский дом БИНФА, 2020. 320 с.
15. Пащенко, Т. В. Бухгалтерский финансовый учет и отчетность: практическое пособие для вузов / Т. В. Пащенко. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 215 с.
16. Подлеснова Е.В., Чикалкина Е.А. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в условиях развивающейся экономики // Хроноэкономика. 2020. №3 (24). С. 199–203.
17. Приказ Минфина России от 04.10.2023 N 157н «Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 4/2023 «Бухгалтерская (финансовая) отчетность» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2024 N 77591) // СПС «Консультант Плюс»
18. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»// СПС «Консультант Плюс»
19. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. 7-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2024. 608 с. (Высшее образование: Бакалавриат). DOI 10.12737/13326.
20. Семенов В. М. Экономика предприятия /М. В. Семенов. СПб: Питер, 2022. 416 с.
21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ// СПС «Консультант Плюс»

22. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 26.12.2024) // СПС «Консультант Плюс»

23. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об аудиторской деятельности»// СПС «Консультант Плюс»

24. Шерemet А. Д. Бухгалтерский учет и анализ: учебник / А.Д. Шерemet, Е.В. Старовойтова; под общ. ред. проф. А.Д. Шеремета. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2023. 472 с.

Приложение А

Бухгалтерская отчетность 2022-2024 гг.

ИНН 8601048354

КПП 860101001

Форма по КНД 0710096

Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2024 года	На 31 декабря 2023 год	На 31 декабря 2022 года
1	2	3	4	5	6
АКТИВ					
	Материальные внеоборотные активы ²	1150	22 553	19 406	11 168
	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ³	1170	-	-	-
	Запасы	1210	26 429	16 067	8 619
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	20 954	4 325	3 061
	Финансовые и другие оборотные активы ⁴	1230	20 410	14 911	31 985
	БАЛАНС	1600	90 346	54 709	54 833
ПАССИВ					
	Капитал и резервы ⁵	1300	69 168	41 417	31 448
	Целевые средства	1350	-	-	-
	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды	1360	-	-	-
	Долгосрочные заемные средства	1410	-	-	-
	Другие долгосрочные обязательства	1450	-	-	-
	Краткосрочные заемные средства	1510	5 000	1 507	920
	Кредиторская задолженность	1520	16 178	11 785	22 465
	Другие краткосрочные обязательства	1550	-	-	-
	БАЛАНС	1700	90 346	54 709	54 833

¹ Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу.

² Включая основные средства, незавершенные капитальные вложения в основные средства.

³ Включая результаты исследований и разработок, незавершенные капитальные вложения в нематериальные.

⁴ Включая дебиторскую задолженность.

Рисунок А.1 – Бухгалтерский баланс

Продолжение Приложения А

ИНН 8601048354
КПП 860101001

Форма по КНД 0710096
Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ⁶	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2024 года.	На 31 декабря 2023 года.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁷	2110	186 925	125 659
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(152 595)	(110 544)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	1 176	385
	Прочие расходы	2350	(843)	(1 065)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(1 907)	(1 353)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	32 756	13 082

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Рисунок А.2 – Отчет о финансовых результатах за 2024 г.

Продолжение Приложения А

ИНН 8601048354
КПП 860101001

Форма по КНД 0710096
Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ⁶	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 года.	На 31 декабря 2022 года.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁷	2110	125 659	107 673
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(110 544)	(97 314)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	385	99
	Прочие расходы	2350	(1 065)	(935)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(1 353)	(1 142)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	13 082	8 381

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Рисунок А.3 – Отчет о финансовых результатах за 2023 г.