

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)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Аудит, учет, экономическая безопасность в организациях

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему: «Особенности и направления развития внутреннего аудита учета
зарботной платы»

Обучающийся

Я. А. Голованова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент Л.Ф. Бердникова

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

Тольятти 2024

Содержание

Введение.....	3
1. Особенности внутреннего аудита учета расчетов заработной платы с персоналом.....	7
1.1 Сущность заработной платы как объекта учета и аудита, ее функции, формы и системы.....	7
1.2 Нормативно-правовое регулирование учета заработной платы	17
1.3 Особенности методики аудита расчетов по заработной плате в организации	29
2. Особенности внутреннего аудита учета расчетов заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»	35
2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»	35
2.2 Построение учета заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит» ..	49
2.3 Внутренний аудит учета расчетов заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»	58
3. Развитие внутреннего аудита учета заработной платы в организациях.....	68
3.1 Рекомендации по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы в организациях	68
3.2 Оценка экономической эффективности проектных мероприятий.....	77
Заключение	84
Список используемой литературы и используемых источников.....	86
Приложение А Бухгалтерский баланс за 2023 г., отчет о финансовых результатах ООО «Уралсервис» за 2022-2023 гг.	91
Приложение Б Бухгалтерский баланс за 2023 г., отчет о финансовых результатах ООО «АРХЕТИП» за 2022-2023 гг.	95
Приложение В Бухгалтерский баланс за 2023 г., отчет о финансовых результатах ООО «СТК «Строй-Гранит» за 2022-2023 гг.	99

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования обусловлены потребностью в эффективном мониторинге показателей труда, как количественных, так и качественных, а также в надлежащем управлении фондом оплаты труда посредством точного учета и аудиторской проверки расчетов с работниками. В условиях современной экономики расходы на выплату заработной платы могут составлять значительную часть бюджета организации. Это обстоятельство делает учет процесса вознаграждения сотрудников и взаимодействия с ними сложным и многогранным, неизбежно сталкивающимся с возможностью отклонений от установленных стандартов, риском арифметических ошибок и недобросовестных действий. Таким образом, аудит подобных операций становится неотъемлемым условием для поддержания высокой эффективности работы организации и играет ключевую роль в обеспечении ясности и честности финансовых операций.

Объекты исследования: Общество с ограниченной ответственностью «Уралсервис», Общество с ограниченной ответственностью «АРХЕТИП», Общество с ограниченной ответственностью «Самарская торговая компания «Строй-Гранит».

Предмет исследования: внутренний аудит учета заработной платы в организациях.

Цель исследования: выявление особенностей и разработка направлений развития внутреннего аудита учета заработной платы в организациях.

Гипотеза исследования состоит в том, что, если осуществить разработку мероприятий по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы организаций, это приведет к эффективному формированию финансового результата и достоверности данных бухгалтерской отчетности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность заработной платы как объекта учета и аудита, ее функции, формы и системы;
- изучить нормативно-правовое регулирование учета заработной платы;
- ознакомиться с особенностями методики аудита расчетов по заработной плате в организации;
- провести организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»;
- изучить построение учета заработной платы в исследуемых организациях;
- провести внутренний аудит учета расчетов заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»;
- предложить рекомендации по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы в организациях;
- провести оценку экономической эффективности проектных мероприятий.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: научные труды отечественных и зарубежных ученых, ведущих экономистов в области учета и аудита заработной платы, публикации по бухгалтерскому учету и аудиту оплаты труда, локальные нормативные акты организаций.

Базовыми для настоящего исследования явились также: публикации бухгалтерской отчетности из ресурса БФО ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит», показатели финансово-хозяйственной деятельности, правовые нормативы в сфере трудового законодательства и внутренний коллективный договор по оплате труда.

Методы исследования: эмпирические (наблюдение и изучение финансовой отчетности, нормативных документов), расчеты финансовых коэффициентов, метод аналогий и сравнений, табличный метод, ряды динамик.

Опытно-экспериментальная база исследования является внутренним аудит учета заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит».

Научная новизна исследования заключается в предложении конкретных мероприятий по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы в организациях, которые учитывают особенности современных требований к финансовой прозрачности, соответствию международным стандартам и минимизации человеческого фактора.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке концепции учета и внутреннего контроля расчетов по оплате труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными актами организаций. Выплата заработной платы, стимулирование работников, а также особенности начисления заработной платы в торговле.

Практическая значимость исследования состоит в анализе и разработке мероприятий по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит».

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечены методологической обоснованностью, логикой исследования, применением надежных методов, а также четко поставленными целями и задачами исследования.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в самостоятельной подготовке материала, изучении и обобщении данных, написании текста выпускной квалификационной работы, а также написании научной публикации по теме исследования.

Апробация и внедрение результатов работы выполнялись на протяжении всего процесса исследования. Ключевые положения выпускной квалификационной работы основываются на анализе и изучении специфики и направлений эволюции внутреннего аудита оплаты труда.

На защиту выносятся:

- в ходе исследования, направленного на разъяснение терминологии, связанной с компенсацией труда, был сделан вывод о том, что определение «оплата труда» охватывает более расширенную область значений, если сопоставить его с понятием «заработная плата»;
- введена интеграция автоматизированных систем (1С: Зарплата и Управление Персоналом), что позволяет существенно снизить уровень ошибок, трудозатраты и связанные с ними затраты;
- внедрена стандартизация документооборота, что обеспечивает прозрачность процессов и снижает вероятность ошибок, обусловленных человеческим фактором;
- в условиях значительной текучести персонала рекомендуется систематически обновлять информацию, чтобы минимизировать возможные юридические и финансовые угрозы.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав (разделов), заключения, содержит 18 рисунков, 22 таблиц, список использованной литературы (33 источника), 3 приложений. Основной текст работы изложен на 85 страницах.

1. Особенности внутреннего аудита учета расчетов заработной платы с персоналом

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

Одним из наиболее важных вопросов в социально-экономическом развитии страны является проблема заработной платы. Важную роль в разработке авторского подхода к этой проблеме сыграли методологические предпосылки, предложенные такими выдающимися экономистами, как У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. М. Кейнс, К. Маркс, а также российскими экономистами, активно изучавшими данную тему: Л. И. Абалкин, Н. А. Волгин, Л. А. Костин, Д. Н. Карпухин, А. Л. Жуков, Р. Я. Яковлев и др [6, с. 37].

Термин «труд» представляет собой более широкое понятие, включающее различные формы занятости и деятельности в неформальном секторе экономики и секторе социального обслуживания. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса РФ устанавливается заработная плата (оплата труда) как вознаграждение за труд, основанное на квалификации работника, сложности, количестве, качестве и условиях работы, а также включающее компенсационные и стимулирующие выплаты.

По мнению Абузярова Н. А., со стороны терминов, связанных с вознаграждением за труд, термин «оплата труда» имеет расширенное значение наряду с понятием «заработная плата».

Рисунок 1 демонстрирует, что прожиточный минимум, который является основой для определения заработной платы, формируется благодаря взаимодействию трех основных игроков на рынке труда. На данном рисунке представлено, как варьируется величина заработной платы для различных сторон трудовых отношений.



Рисунок 1 – Значение заработной платы для различных субъектов трудовых отношений

В процессе управления заработной платой государство, рабочие и предприниматели принимают активное участие. Заработная плата, выступая в качестве дохода для рабочих, создает возможность приобретать услуги и товары.

Однако она также является расходами для предпринимателей, которые стараются гарантировать свою прибыль и эффективно управлять затратами. Государство выполняет функцию обеспечения социальной справедливости и поддержки рабочих. Оно активно вмешивается в процесс установления минимальной заработной платы, разработки законов о труде и регулирования рабочего времени. Кроме того, государство осуществляет контроль за соблюдением законодательства в сфере труда и защиты прав работников.

Сущность заработной платы заключается в том, что она выступает в качестве части национального дохода, предназначенной для работников и выраженной в денежной форме. Работники получают вознаграждение, которое определяется объемом и качеством их вклада в общественное производство. Это позволяет рабочим индивидуально распоряжаться своими средствами и осуществлять потребление в соответствии с их потребностями и стремлениями. Управление заработной платой тесно связано с регулированием трудовых отношений и обеспечением социальной защиты работников [10, с. 2-4].

Важную роль в экономике и в жизни людей играют функции оплаты труда. На рисунке 2 представлены несколько функций заработной платы.

Первая функция – производственная – заключается в том, что заработная плата должна быть достаточной для покрытия всех затрат, связанных с трудовым процессом, как физических, так и умственных. Это включает в себя расходы на рабочее время, семейные нужды, профессиональный и культурный рост работника.

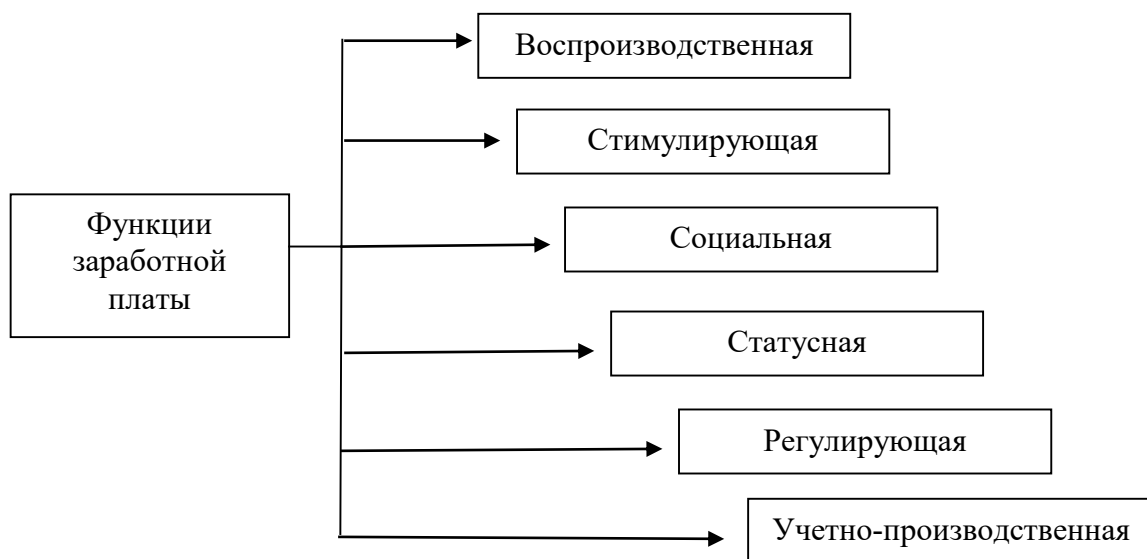


Рисунок 2 – Функции заработной платы

Еще одна функция заработной платы – стимулирующая, которая направлена на повышение эффективности труда и достижение максимальной производительности от сотрудников. Руководство организации особенно ценит эту функцию, поскольку она способствует достижению поставленных целей и успеху бизнеса.

Социальная функция выделяется из производственной и дополняет стимулирующую функцию. С помощью заработной платы работники могут удовлетворить свои базовые потребности, такие как питание, жилье и одежда. Кроме того, высокая заработная плата способствует улучшению их уровня жизни и социального статуса. Значение статуса в контексте оплаты труда связано с соответствием уровня заработной платы позиции работника в

трудовых отношениях. Позиция в социальных взаимодействиях и отношениях выражает под собой понятие статуса.

Влияние регулирования оплаты труда проявляется в управлении балансом между спросом и предложением рабочей силы, а также в формировании штатного состава и уровне трудовой занятости. Этот механизм позволяет выравнивать интересы сторон трудовых отношений: работников и работодателей [7, с. 4-8].

Учетно-производственная функция, в свою очередь, критически важна для анализа и измерения применения живого труда, что необходимо для оценки ценообразования на продукцию и услуги. Данная функция требует детального учета затрат на оплату труда, что необходимо для точного определения себестоимости продукции или услуг в организации.

Первоначально необходимо разграничивать номинальную, располагаемую и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата (доход) – это сумма, которую работник получает за выполнение должностных обязанностей в установленные сроки.

Располагаемая заработная плата (доход) – это доход, который может быть использован на личное потребление и накопления. Такой доход снижается из-за вычета налогов и обязательных платежей. Размер реальной заработной платы, отражающий количество приобретенных товаров и услуг за текущий доход, определяется изменением уровня цен на протяжении конкретного временного интервала.

В условиях, отличающихся от стандартных, или при возникновении материальных издержек, возникающих в процессе исполнения трудовых обязанностей, выплачиваются компенсации, составляющие определенный процент от заработка. Установление размера оплаты труда регулируется ст. 132 ТК РФ и внутренними нормативными документами, которые учитывают уровень сложности выполняемых задач, квалификацию сотрудников, а также объем и качество их трудозатрат [21]. Выплаты могут быть обязательными (входящими в состав заработной платы) и дополнительными (не

относящимися к заработной плате). Разделение выплат на эти категории осуществляется согласно положениям Трудового кодекса.

В составе заработной платы присутствуют обязательные выплаты компенсационного характера, которые нельзя отменить или сократить. К числу обязательных относятся выплаты за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, таких как работа в особых климатических условиях или на территориях, подвергшихся воздействию радиоактивного загрязнения.

Для расчета налога на доходы физических лиц (НДФЛ) компенсационные выплаты, связанные с оплатой труда, включаются в затраты согласно главе 23 Налогового кодекса РФ. Они также учитываются при расчете средней заработной платы [11]. Размер обязательных компенсационных выплат должен быть указан в Положении об оплате труда [9].

Кроме того, существуют дополнительные надбавки, учитываемые согласно ст. 164 Трудового кодекса РФ, которые предназначены для возмещения сотрудникам материальных затрат, связанных с выполнением их служебных обязанностей.

Компенсационные выплаты, не включенные в состав заработной платы, предоставляются в случае выполнения определенных условий трудовой деятельности. Выплаты подобного рода могут быть обусловлены командировками, сменой места трудовой деятельности, выполнением государственных или гражданских функций, сочетанием профессиональной занятости с образовательным процессом, а также неиспользованными днями отдыха и другими факторами.

Так, стимулирующие надбавки призваны повысить производительность труда и помогают добиться высоких показателей как количественных, так и качественных. Однако работодатель оставляет за собой право сократить или не выплачивать такие надбавки в случае нарушения трудовой дисциплины,

правил трудового распорядка, назначения дисциплинарного взыскания или невысоких трудовых показателей.

В рыночной экономике наиболее распространена денежная форма оплаты труда. Организация может использовать и натурально-вещественную форму оплаты, когда нет возможности выплатить сотрудникам денежные средства. В этом случае работники получают продукцию, которую они могут потреблять сами или продавать своим родственникам. Однако доля натуральной оплаты труда не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы за месяц [3, с. 22].

Выбор системы и формы заработной платы требует внимательного анализа и обоснования. Критическим элементом в организации труда является система оплаты труда, которая регулирует процесс начисления заработной платы сотруднику. Системы оплаты труда могут быть различными и зависят от технических условий и специфики экономической сферы, в которой работает персонал. В выборе оптимальной модели для создания систем работодатели имеют полное право решать, какой подход будет наиболее соответствующим и прагматичным (рисунок 3).

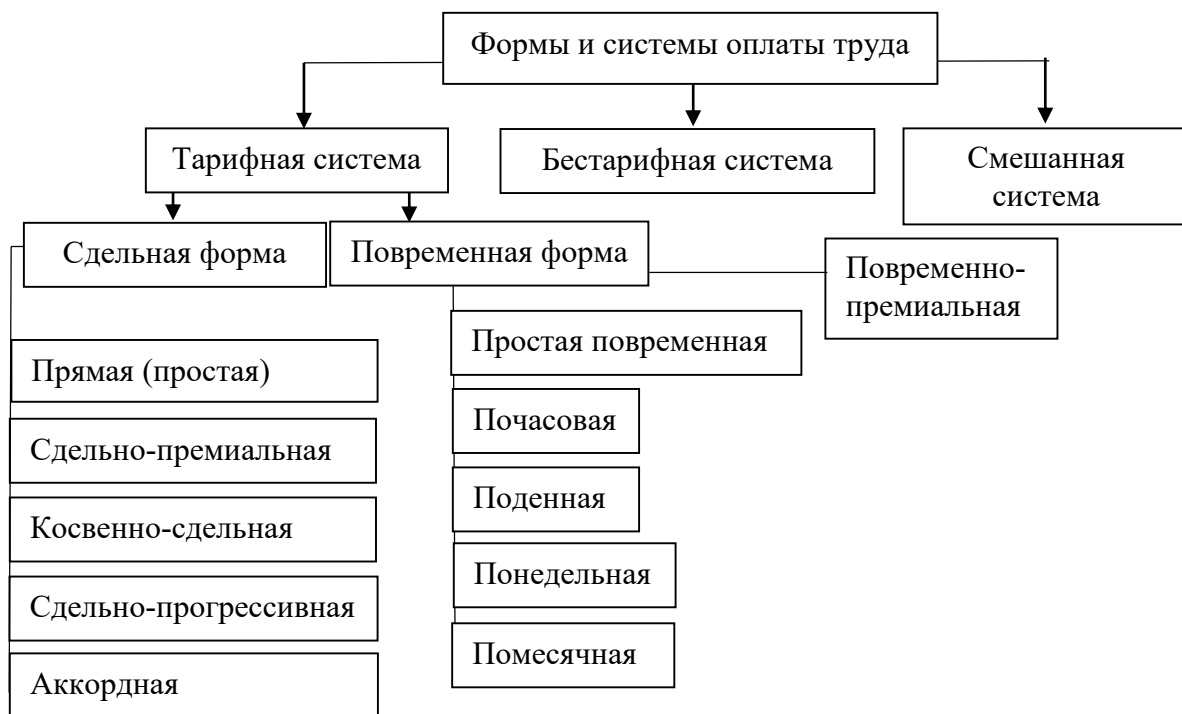


Рисунок 3 – Формы и системы оплаты труда

Экономическая эффективность организаций и удовлетворение материальных потребностей работников выступают в качестве доминирующих факторов, оказывающих влияние на отбор систем и моделей вознаграждения за труд.

Адекватный отбор и реализация специализированных методов вознаграждения занимают ключевую роль для стимулирования персонала и для экономической эффективности деятельности организации. Выбор подходящих систем вознаграждения за труд имеет большую важность, обусловленную доступностью ресурсов для работников.

Выбор форм и систем оплаты труда зависит от конкретной организации и ее целей. Некоторые организации могут предпочесть фиксированную заработную плату и премии на основе результатов, в то время как другие могут предложить комиссионные или долю в прибыли. Также некоторые организации могут предлагать бонусные программы или другие формы стимулирования.

Совокупность положений, регулирующих вопросы вознаграждения за труд, представляет собой систему. Одним из таких положений является форма. Система оплаты труда представляет собой набор правил, которые устанавливают порядок расчета заработной платы для сотрудника в конкретном периоде его работы и содержит полный перечень определяющих факторов, влияющих как на начисления, так и на удержания денежных средств.

Тарифная система включает в себя нормативы, которые позволяют отличать и регулировать уровень оплаты труда различных групп работников в зависимости от сложности труда. Способность к детальной регламентации оплаты за труд на основе характеристик трудового процесса, включая интенсивность деятельности, степень сложности решаемых задач и специфику условий труда на рабочих местах, значительно усовершенствует предлагаемую систему.

Уровень разряда специалиста напрямую влияет на его заработную плату в контексте профессиональных стандартов. Разряды, как элементы тарифной системы, являются основными индикаторами сложности работы наряду с тарифной сеткой, которая представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определяемых в зависимости от сложности труда и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – это величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Тарификация работ представляет собой процесс, в ходе которого определяется соответствие видов труда определенным тарифным разрядам или квалификационным категориям.

К содержанию тарифно-квалификационных справочников относятся требования к работникам определенных профессий, включая их практические и теоретические знания, а также образовательный уровень.

Практическая реализация тарифной системы осуществляется в двух формах оплаты труда: повременной оплатой труда (применяется в случаях, когда труд работника трудно нормировать, включая оплату труда руководителей, и основывается на его квалификации и отработанных часах) и сдельной оплатой труда [27, с. 357].

Для рабочих определяют различные формы сдельной оплаты труда:

- прямая (фиксированные расценки на сдельную работу, устанавливаемые с учетом квалификационных требований к исполнителю и объемов произведенных товаров или оказанных услуг, составляют главную составляющую данного типа);
- сдельно-премиальная (включает оклад и премию работнику);
- косвенно-сдельная (присуща вспомогательному персоналу, расчет определяется процентным соотношением к выплатам основных рабочих в производстве);

- сдельно-прогрессивная (в пределах установленных норм производится оплата за выполненную работу, а сверхнормативный труд оплачивается по прогрессивно-нарастающим расценкам);
- аккордная (предусматривает предварительное согласование оплаты и сроков выполнения работы).

В настоящее время повременная форма оплаты труда является наиболее распространенной. Она может успешно применяться даже в тех случаях, когда нельзя нормировать труд специалистов или учесть выполненные работы. Размер заработной платы при почасовой системе оплаты труда определяется такими факторами, как тарифный разряд и объем отработанных часов. Расчет выплаты может производиться по разным временным интервалам: раз в день, неделю или месяц.

Различают различные типы оплаты труда на основе времени. Специфика базового временного дохода обусловлена степенью вклада каждого работника, его почасовыми тарифами или общим количеством времени, потраченного на выполнение трудовых задач. Система, объединяющая время и премиальные начисления, допускает начисление дополнительного вознаграждения поверх стандартного оклада. Такое стимулирующее поощрение напрямую коррелирует с эффективностью работы всего подразделения или предприятия, вследствие чего отражает долю ответственности и инициативы отдельно взятого специалиста в коллективных достижениях [28, с. 27-44].

Оплата труда на основе сдельной формы применяется при условии, что достижение определенных норм труда по объему производства и затраченному времени возможно. Сдельная оплата труда является наилучшим стимулом для повышения личной производительности труда сотрудников. Эта форма оплаты также проста в понимании и справедлива, по мнению работников. Однако сдельной форме оплаты труда присущи некоторые недостатки.

Неотъемлемым аспектом использования повременной формы оплаты труда является установление надзора за количеством производимых товаров. Без расходов на проверку стандартов качества производимых изделий эта методика оплаты эффективна лишь при наличии должного контроля за их объемом. Меры по мониторингу объемов изготавливаемой продукции, таким образом, становятся критически важными для эффективной реализации повременной формы вознаграждения труда.

Маловероятно, что бестарифная система будет широко применяться в реальности, она наиболее востребована в малых стартапах. Такая система предполагает прямую зависимость оплаты труда от прибыли организации, где работники получают процент от общей прибыли. В данной системе отсутствуют ставки и оклады, главный принцип – чем больше продано, тем выше заработная плата.

Смешанная система оплаты труда заключается в объединении тарифной и бестарифной систем. Сотруднику выплачивается определенный оклад, который зависит от его работы. Чем выше выработка, тем больше оклад. Однако отличие от тарифной системы состоит в возможности установления минимальной заработной платы, которая может быть ниже установленного законодательством уровня. Тем самым можно выделить следующее.

В рамках контроля за соблюдением трудовых нормативов наиболее эффективным способом является осуществление аудиторской проверки расчетов заработной платы

Смешанная система объединяет тарифную и бестарифную системы и основывается на зависимости оклада от результатов работы сотрудника. Законодательство Российской Федерации гарантирует, что заработная плата не может быть ниже уровня минимальной заработной платы. Оплата труда требует постоянного контроля и надзора, так как она влияет на оценку труда персонала и на затраты организации. В настоящее время заказчики, оплачивающие аудит, заинтересованы в получении дополнительных или сопутствующих услуг в дополнение к обязательной проверке [30, с. 392-394].

Определенное преимущество может быть получено путем просмотра рекомендаций, предоставленных аудиторами, особенно в случаях, когда они связаны с анализом внутренних документов о кадровых ресурсах и нормативных актах, применяемых в организации. Таким образом, аудит, проводимый в области оплаты труда, является современным инструментом управления, способствующим процветанию организации.

Все изученные системы и формы заработной платы занимают ключевое место в структуре оплаты труда в организации, обеспечивая адекватное соответствие между приложенными трудовыми усилиями и уровнем вознаграждения. Важно отметить, что заработная плата играет роль стимула для сотрудников и является многоуровневой системой, регулируемой государством. Она также имеет свои особенности и проблемные аспекты.

1.2 Нормативно-правовое регулирование учета заработной платы

Регламентирование бухгалтерского учета и аудита является ключевым фактором для обеспечения качества конечных финансовых отчетов в Российской Федерации.

Однако в рамках аудиторской деятельности необходимо учитывать действующие нормативные и законодательные акты, регулирующие эту отрасль. В настоящее время складываются благоприятные условия для дальнейшего развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации. Введены в действие нормативные правовые акты, охватывающие большинство объектов бухгалтерского учета и отчетности. В профессиональном сообществе накоплены определенные навыки и опыт ведения бухгалтерского учета и отчетности в рыночных условиях.

Система нормативных документов, регулирующих бухгалтерский учет и аудит, формируется с учетом их целей и юридического статуса.

Федеральный закон «О бухгалтерском учете», закон «Об аудиторской деятельности» [26], а также иные федеральные законы, включая Налоговый,

Гражданский и Трудовой кодексы РФ, наряду с кодексами, указами Президента и постановлениями Правительства РФ, занимают первоочередное место. Вторую ступень в иерархии занимают стандарты и положения, касающиеся бухгалтерского учета и аудита.

В сфере аудиторской деятельности третий уровень включает в себя комплекс документации, охватывающей методологические направления работы. К ним относятся разнообразные инструкции, официальные комментарии и рекомендации, а также письма, исходящие от Министерства финансов и прочих государственных учреждений. Кроме того, этот уровень включает стандарты, разработанные саморегулируемыми организациями, и нормативные документы, изданные министерствами и ведомствами. Они определяют регулятивные базы для структурирования процессов аудита, адаптированные под нужды отдельных отраслей и конкретных организаций.

Внутрикорпоративные документы, относящиеся к бухгалтерскому обслуживанию, сосредотачиваются на четвертом уровне и формируются на базе аудиторских регламентов, установленных федеральными предписаниями, а также с учетом наработанного опыта в данной сфере. Эти материалы, включая зафиксированные внутренние каноны проверочных работ, создаются как коллективными субъектами аудиторской индустрии, так и аудиторами, действующими в индивидуальном порядке.

Контролирующие действия, обусловленные активными воздействиями независимых структур на хозяйствующий субъект, кристаллизуются в формате внешнего контроля. Действия по проверке налогов или осмотры, проводимые государственными органами в сфере трудовых отношений, служат примером. В отличие от этого, внутренний контроль обеспечивает сама организация, применяя меры на уровне текущего управления хозяйственной деятельностью. Важным аспектом внутренней проверки является также проведение внешнего аудита, который включает запрос документов организации для анализа и проверки со стороны независимых структур [1, с. 67-69].

В рамках организации бухгалтерского учета и аудита расчетных операций с персоналом относительно оплаты труда обобщим нормативно-правовую базу. Как показано в таблице 1, систематизация документов регламентирует данные вопросы.

В число таких документов включен Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ с последними изменениями, внесенными 3 апреля 2023 г. № 98-ФЗ. Данный закон определяет условия, объемы и регламенты предоставления пособий в случаях временной нетрудоспособности, беременности и родов для граждан, находящихся под обязательным социальным страхованием.

Таблица 1 – Нормативно-правовое обеспечение бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Название нормативного документа	Дата утверждения	Сфера регулирования
1	2	3
ФЗ «О бухгалтерском учете»	от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 12.12.2023 г. № 579-ФЗ)	Устанавливает правовые основы бухгалтерского учета, содержание, принципы, основные направления бухгалтерской деятельности и составления отчетности, состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учет и представлять финансовую отчетность.
ФЗ «Об аудиторской деятельности»	от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 08.08.2024 г. № 222-ФЗ)	Раскрывает понятие аудита, охватывает аудиторскую деятельность, включая обязательства и права, а также аудиторскую тайну.
Налоговый кодекс РФ (2 Часть)	от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 30.11.2024 г. № 430-ФЗ)	Устанавливает систему налогов и сборов, в частности налога на доходы физических лиц.
Гражданский кодекс РФ (1 и 2 Части)	от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 08.08.2024 г. № 237-ФЗ); от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 24.07.2023 г. № 339-ФЗ)	Рассматривает правовые аспекты, касающиеся договорных отношений, срока исковой давности.

1	2	3
Трудовой кодекс РФ	от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024 г. № 268-ФЗ)	Является ключевым аспектом создания стабильной и справедливой экономики (обеспечение законодательных гарантий для прав и свобод в сфере труда, а также формирование защитного механизма, который учитывает интересы как сотрудников, так и руководства предприятий).

Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» (№ 82-ФЗ от 19.06.2000 г., с изменениями от 27.11.2023 г., № 548-ФЗ) определяет минимальный размер оплаты труда на уровне 19 242 рублей с 1 января 2024 г. [24].

Законодательный акт от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ, с внесенными изменениями от 3 апреля 2023 г. № 98-ФЗ, фиксирует правовые, организационные и экономические основы обязательного социального страхования работников в организациях от профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Он также охватывает механизм компенсации ущерба, нанесенного здоровью и жизни сотрудников в процессе выполнения трудовых обязательств [25].

Постановление Правительства Российской Федерации № 922 от 24 декабря 2007 г. с изменениями по состоянию на 10 декабря 2016 г. № 1339 рассматривает специфические условия для расчета средней заработной платы. Указанные условия обязательны при всех случаях установления размера средней заработной платы в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации [16].

Приказ Минфина РФ от 30.03.2015 г. № 52н (ред. от 15.06.2020 г.) «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» [20].

Организация учета расчетов заработной платы должна осуществляться на основе Учетной политики, принятой компанией. Эта политика определяется на основе Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ 1/2008) и утверждена приказом Министерства финансов Российской Федерации от 06.10.2008 г. № 106н (с изменениями от 07.02.2020 г. № 18н). В рамках Учетной политики регулируются ключевые аспекты разработки и представления учетной политики в целях как бухгалтерского и налогового учета [19].

В Приказе Минфина Российской Федерации № 33н, утвержденном 6 мая 1999 г. и измененном 6 апреля 2015 г. № 57н, формулируются положения ПБУ 10/99. Этот документ определяет регламент ведения бухгалтерского учета затрат организаций, связанных с выплатами заработной платы сотрудникам, а также задает порядок, по которому эти расходы интегрируются в себестоимость выпускаемой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг [18].

Для точного отражения бухгалтерских операций организация располагает рядом внутренних регламентирующих документов, таких как приказ об учетной политике, устав организации, детализированный рабочий план счетов [17] и график документооборота.

Расчеты с персоналом и учет оплаты труда базируются на данных первичной документации, которую формируют сотрудники кадровой службы и передают в бухгалтерию для дальнейшей обработки. Стандартизированные формы, включая таблицы учета рабочего времени и документы Т-12 и Т-13, лежат в основе определения заработной платы и регистрации отработанных часов.

Выбор метода учета отработанных часов тесно связан с трудовым распорядком в организациях. Сотрудники могут документировать каждый проработанный день через дневной учет, что обычно характерно для стабильного графика работы. В условиях, когда длительность рабочего времени варьируется неделя за неделей, рекомендуется использовать

недельный учет. В сценарии, где соблюдение стандартной дневной или еженедельной нормы часов оказывается неприменимым, на практике применяется метод суммированного учета. Этот метод позволяет растянуть учетный период до года, что обеспечивает гибкость и адаптивность в режимах работы [13, с. 199].

В контексте системы вознаграждения работников внедрены нормативные документы для систематизации учета выплат. Для документирования информации о начислениях и выплатах заработной платы применяются несколько унифицированных форм: Т-49 – расчетно-платежная ведомость, Т-51 – расчетная ведомость, а для платежных ведомостей используется форма Т-53. Интеграция данных, полученных через эти бланки, осуществляется посредством журнала регистрации платежных ведомостей (форма Т-53а), который является основным элементом бухгалтерского учета.

Аналогично, в случае необходимости детальной отчетности по каждому работнику применяется лицевой счет, который принимает формы Т-54 или Т-54а, предназначенные для отражения трудовых вознаграждений, начисленных и выплаченных индивидуально. Когда возникает задача рассчитать отпускные, в дело вступает записка-расчет формы № Т-60, предусмотренная для изложения условий предоставления отпуска.

Когда трудовые отношения прекращаются в условиях кризиса, расчет с сотрудником осуществляется с помощью записки-расчета по форме № Т-61. Эта процедура обеспечивает корректное решение всех денежных вопросов, связанных с увольнением работника. Данная система документации закладывает прочную основу для прозрачности и точности в ведении расчетов, при этом соответствуя требованиям действующих законов и внутренних правил организации.

В акте о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, указываются виды, объем и стоимость выполненных работ (форма Т-73).

Трудовой договор, приказы о переводах, изменении должностного оклада, тарифной ставки, а также листки временной нетрудоспособности

относятся к первичным документам, связанным с расчетами и учетом заработной платы.

Учет выплат за труд следует включать в стоимость продукции организации, что осуществляется через счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», корреспондирующий с различными счетами в зависимости от специфики деятельности организации.

В любом учете обязательной проводкой является Дт 70 Кт 68, которая отражает удержание НДФЛ из дохода сотрудника. Затем выплата зарплаты может осуществляться с помощью счета 50 «Касса» или счета 51 «Расчетный счет», в зависимости от способа выплаты [29, с. 15-17].

В соответствии с положениями ФЗ № 402 каждый экономический субъект обязан осуществлять внутренний контроль, за исключением случаев, когда руководитель самостоятельно ведет бухгалтерский учет [22]. При этом основной упор делается на оценку рисков на каждом этапе контроля – предварительном, текущем и заключительном.

Применение графика документооборота представляет собой эффективную стратегию для наблюдения за ходом выполнения рабочих операций и анализа их продуктивности в реальном времени. В числе приоритетных направлений внутренней системы контроля мониторинг расчетов по вознаграждению сотрудников занимает ведущее место.

Гарантирование точности бухгалтерской отчетности осуществляется путем скрупулезной проверки информации. В этой деятельности ключевую роль играет контроль за корректным отображением зарплатных выплат персоналу в финансовых реестрах. Подробное описание этого процесса представлено на рисунке 4, что побуждает вовлеченность менеджеров и экспертов, отвечающих за процессы, связанные с заработной платой работников [33, с. 137]. В данной последовательности действий синхронно осуществляется аудиторская проверка документов, касающихся управления кадрами.

Рассматривая положения трудового законодательства, стоит отметить, что различные выплаты сотрудникам зависят от вычисленного среднего дохода.

Ключевую роль в таком вычислении играет заработная плата, под которой подразумеваются начисления работнику. Эти начисления охватывают как выплаты за фактически отработанные часы с учетом тарифных ставок и должностного оклада, так и вознаграждения за выполненный объем работ, рассчитанное на основе сдельных расценок, комиссионных вознаграждений или в процентах от дохода от произведенной продукции (пп. «а»-«в» п. 2 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922). Также важно учитывать, что в расчет среднего заработка включаются выплаты, полученные в неденежной форме, согласно пункту «г» п. 2 указанного Положения.

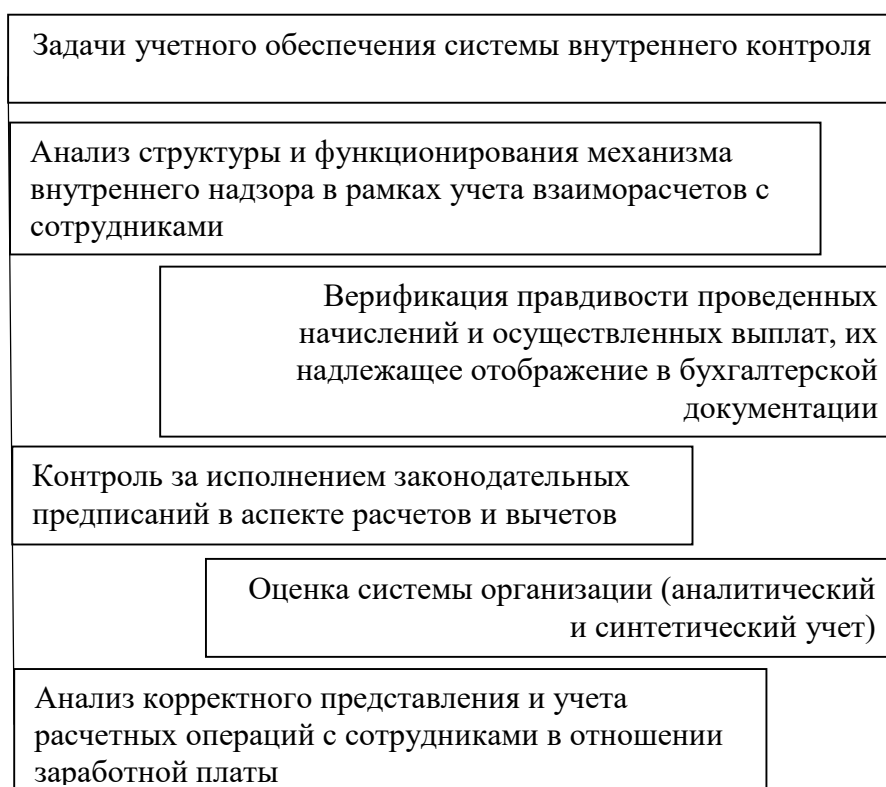


Рисунок 4 – Задачи учетного обеспечения системы внутреннего контроля

Различные виды выплат, которые не связаны с системой вознаграждения за труд, не входят в состав среднего заработка. Подобные выплаты охватывают социальную поддержку, включая материальную помощь, затраты на питание, транспортные расходы, обучение и добавочные выплаты, компенсирующие разницу до среднего заработка в период получения пособия из-за временной неспособности трудиться (как указано в Письме Минтруда России от 15 апреля 2016 г. № 14-1/В-351).

Расчет среднего заработка не включает отпускные, поскольку они выплачиваются в течение периода отпуска. Пособие по временной нетрудоспособности представляет собой выплаты, осуществляемые работодателем и Фондом социального страхования России (ФСС), который существовал до 1 января 2023 года. С этого момента были внесены изменения, и ФСС объединился с Пенсионным фондом в рамках новой системы.

Первичные кадровые документы, которые относятся к данной системе контроля, представлены на рисунке 5.

По закону работнику предоставляется возмещение материальных потерь за период болезни, когда он не может работать. Пособие по временной нетрудоспособности предоставляется всем гражданам РФ, работающим или недавно работавшим по трудовому договору, включая внешних совместителей.

Исполнителям, работающим по договорам гражданско-правового характера, с 2023 года предоставлено право на пособие по временной нетрудоспособности. После того как работодателей обязали не расторгать, а только приостанавливать трудовые договоры с мобилизованными сотрудниками, за такими работниками также сохраняется право на начисление пособия по временной нетрудоспособности.

Работник, находящийся в отпуске, сохраняет свое рабочее место и средний заработок, определенный статьей 114 Трудового кодекса РФ. Очевидно из этой нормы, что оплата отпуска осуществляется на основе среднего заработка работника.



Рисунок 5 – Основная первичная документация по учету

В соответствии с нормативами статьи 136 ТК РФ, предписывается обязательство работодателя по осуществлению выплаты отпускных не позже чем за три дня до начала отпускного периода работника. Существуют уточнения относительно того, какова природа данных дней – являются ли они рабочими или календарными, однако разъяснения на эту тему отсутствуют в Трудовом кодексе Российской Федерации. Тем не менее, ясность в вопросе дает Роструд, который рекомендует вести отсчет именно с календарных дней, что находит отражение в официальном документе Роструда от 14.05.2020 г. № ПГ/20884-6-1 [12].

Проверка правильности удержаний и начислений налоговых платежей является неотъемлемой частью процесса после расчета среднего заработка и проверки правильности расчетов [31, с. 476]. В основном уплату взносов осуществляют по единому тарифу, составляющему 30 % от облагаемой базы и 15,1 % сверх базы в соответствии с пунктом 3 статьи 425 Налогового кодекса Российской Федерации. Эти взносы, в свою очередь, перечисляются в составе единого налогового платежа (ЕНП) и контролируются Федеральной налоговой службой (ФНС).

Таким образом, для исключения возможности пропуска работодателем срока уплаты страховых взносов и предотвращения возникновения отрицательного сальдо на Едином налоговом счете предлагается предусмотреть возможность начисления штрафа и пени в случае нарушения сроков уплаты страховых взносов работодателем. Установление размера штрафов и пеней осуществляется на основании статьи 75 Налогового кодекса РФ и статьи 122 Налогового кодекса РФ соответственно.

Невыплата заработной платы наказывается по УК РФ в случае полного отсутствия оплаты труда свыше двух месяцев или при частичной задержке на протяжении трех месяцев. Следует отметить, что нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы, а также иных выплат, предусмотренных законодательством, влечет за собой уголовную ответственность на основании статьи 145.1 Уголовного кодекса РФ [14]. Основываясь на уголовном законодательстве, ответственность может быть возложена не исключительно на нанимателей, имеющих формально оформленные трудовые соглашения, но также и на уполномоченных работодателем на выполнение определенных задач без урегулирования этого в документальном порядке.

К уголовной ответственности могут привлечь за полную или частичную задержку выплат сотрудникам, с которыми заключен трудовой договор, а также к гражданам, с которыми договор не был заключен или был оформлен ненадлежащим образом, но они с ведома или по распоряжению работодателя

все-таки приступили к выполнению работы (п.18 Постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 г. № 46).

В соответствии с действующим законодательством, при задержке оплаты труда свыше трех месяцев судом могут быть наложены такие санкции на работодателя, как: взыскание штрафа до 120 000 руб., запрет на занятие определенными видами деятельности или на занятие руководящих должностей сроком до одного года, назначение принудительных работ на срок до двух лет, а также лишение свободы на срок до одного года. Эти меры необходимы для охраны трудовых прав сотрудников и обеспечения выполнения обязательств работодателями.

Статья 145.1 УК РФ предусматривает возможность наказания за невыплату зарплаты, особенно если это приводит к тяжким последствиям. Лица, совершившие аналогичные преступные деяния, могут столкнуться с наложением штрафных санкций, достигающих полумиллиона рублей, либо быть осужденными к лишению свободы на срок, не превышающий пяти лет. Причинение тяжкого вреда здоровью и жизни сотрудника, утрата трудоспособности, повреждение или уничтожение имущества считаются тяжкими последствиями.

Однако статья 145.1 УК РФ предусматривает возможность освобождения от уголовного наказания за невыплату заработной платы в определенных случаях. Например, если это преступление было совершено впервые или если руководитель погасил долг и обеспечил выплату процентов в течение двух месяцев после возбуждения уголовного дела.

Внутренний контроль, неотъемлемый элемент менеджерской системы, целенаправленно занимается оценкой функциональности и законности систем оплаты труда, а также стремится выявить потенциальные препятствия, которые могут нарушить путь достижения стратегических целей организации. Потребность в осуществлении процессов внутреннего контроля по вопросам, касающимся оплаты труда, становится особенно актуальной, что, безусловно, поддерживает укрепление функций с позиции управления.

1.3 Особенности методики аудита расчетов по заработной плате в организации

В контексте бухгалтерского учета организаций, контрольные процедуры и аудиторские проверки оказываются критически важными для учета труда и заработной платы. Следует обратить внимание на то, что постоянное усложнение финансовых расчетов, касающихся оплаты труда персонала, ведет к необходимости регулярного совершенствования методик оценки, обеспечивающих точность и ясность представляемых сведений. Развитие методологии аудита, специально адаптированной к расчетам с персоналом по оплате труда, является ответом на сложности, порожденные эволюцией учетных задач в различных формах собственности [4, с. 568].

Разработка специфических методик осуществляется с целью тщательной проработки последовательности их использования. Аудиторский анализ включает в себя детализированное исследование заданий, обозначенных на рисунке 6.

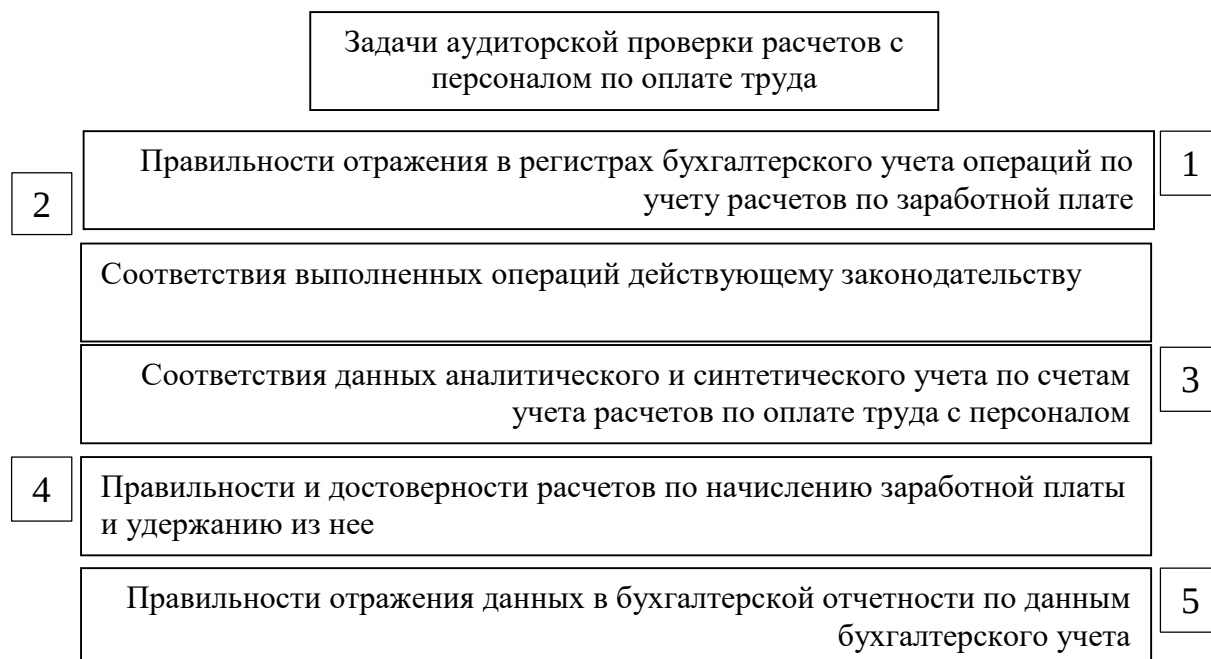


Рисунок 6 – Задачи аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда

Согласно изображенной на рисунке 7 схеме, процесс аудита расчетов заработной платы осуществляется через множество фаз. Каждая фаза выполняет уникальную функцию, фокусируясь на оценке специфических процедур и механизмов.

Начальная фаза аудиторского процесса предполагает изучение документов, относящихся к расчетам заработной платы для сотрудников [8, с. 87]. В ходе этого этапа осуществляется проверка договоров, соглашений, платежных документов, а также других документов, подтверждающих проведение расчетов.

Контроль за исполнением положений трудового законодательства охватывает такие аспекты, как прием и увольнение работников, мониторинг их рабочего времени, а также регулирование систем оплаты и предоставления премий.

Аналитическая ревизия направлена на оценку того, насколько трудовые соглашения соответствуют требованиям, изложенным в статьях 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Это достигается посредством диагностики их соответствия юридическим требованиям. Тщательное обследование регистрационных записей и детальный анализ первичной документации, включая расчетно-платежные ведомости и организационную структуру, гарантируют объективность оценки полноты системы внутреннего контроля. В рамках аудиторского анализа активно рассматриваются все сопутствующие документы, включая трудовые контракты и локальные нормативные акты, что позволяет формировать всестороннее и развернутое понимание функционирования системы.

В процессе второго этапа аудиторского исследования осуществляется мониторинг системы учета и контроля в отношении расчетов трудовых выплат. В анализе заработков работников, трудящихся на условиях сдельной оплаты, основой служат объем и качество выполняемых ими задач. Внимание уделяется аккуратности оформления исходных документов, строгости соблюдения утвержденных стандартов и расценок, а также

детализированному заполнению обязательных элементов счетов, с особым акцентом на недавно внесенные изменения. Отдельно проводится аудит правильности применения ставок по временной системе вознаграждения.



Рисунок 7 – Этапы проверки оплаты труда

В соответствии с МСА 320, целью определения существенности является снижение вероятности того, что неисправленные ошибки превысят установленный порог значимости. Этот порог имеет прямое воздействие на экономические решения, принимаемые пользователями финансовых отчетов, поскольку он устанавливает пределы приемлемых отклонений в финансовых показателях.

Уровень существенности, также называемый существенностью бухгалтерских искажений, устанавливает размер возможных расхождений в показателях финансовой отчетности, которые можно считать незначительными для информированных экономических выводов и решений пользователей. Рассмотрим пример: если расхождение в отчете о выручке

организации составляет всего 100 руб. при общем объеме выручки, исчисляемом миллионами рублей, такое расхождение не будет оказывать существенного влияния на аналитические оценки рентабельности продаж для этих пользователей.

Задачи, возложенные на работодателей Российской Федерации, заключаются в документировании времени трудовой деятельности их персонала в соответствии с нормами Трудового кодекса. Для этой цели учет должен охватывать периоды, когда работники задействованы, а также моменты их бездействия. Руководствуясь Государственным комитетом статистики России, организациям разрешено применять стандартные формы, разработанные для регистрации трудового времени подчиненных. Эти формы включают Т-12 «Табель рабочего времени и расчета оплаты труда» и Т-13 «Табель рабочего времени». Для подтверждения валидности данных, занесенных в анкеты, их анализ должен осуществляться аудитором. Если сотрудник отсутствовал на рабочем месте или его труд превышал установленные временные рамки, необходимо предъявление официальных документов, таких как заключение о временной нетрудоспособности, выданное медицинским учреждением, либо оформленное документально разрешение на сверхурочные от самого работника [32, с. 87-96].

Третий этап аудита направлен на проверку правильности проведения расчетов с персоналом. Аудитор осуществляет анализ требований законодательства, регламентирующего процедуру расчетов, а также проверяет соответствие расчетных операций этим требованиям. Проверка правильности удержаний из заработной платы является одной из важных задач аудитора на третьем этапе. Осуществляется детальный анализ базы для налогообложения, включая корректность начислений, связанных с командировками, оплату командировочных расходов и стандартные налоговые вычеты. В дополнение к этому, ревизия охватывает точность подготовки документации по движению финансовых средств между счетами,

исходя из особенностей экономических операций и информации, собранной в ходе индивидуальных собеседований с сотрудниками организации [2, с. 99].

Четвертый этап аудита заключается в проведении анализа внутреннего контроля системы расчетов, связанных с оплатой труда. Аудитор проверяет наличие и эффективность контрольных механизмов, таких как разделение функций, авторизация и регистрация операций, контроль за правильностью и своевременностью проведения расчетов. На четвертом этапе контрольной деятельности аудитора возлагается ответственность за детальный анализ операций с депонентами. Это включает в себя исследование обоснованности и законных оснований для возникновения долговых обязательств, их последующего погашения, а также изыскания направлений распределения депонированных сумм заработной платы по истечении трехлетнего периода давности.

Пятый этап аудита связан с оценкой достоверности и полноты информации о расчетах с персоналом по оплате труда, представленной в бухгалтерской отчетности. Аудитор проводит анализ подтверждающих документов, сопоставляет данные с внешними источниками информации, а также оценивает соответствие представленных сумм расчетам на основе имеющихся данных. Проверка соответствия и полноты интеграции аналитического и синтетического учета в области управления выплатами заработной платы является ключевой задачей аудита.

Аудирование записей по бухгалтерскому учету кредитных операций на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» позволяет аудитору тщательно проанализировать корректность учета затрат на зарплату. Это исследование включает как проверку правомерности отражения заработных выплат на соответствующих счетах, так и оценку точности распределения этих сумм в соответствии с объемом произведенной деятельности. Кроме того, проводится аудит начислений оплаты труда, формируемых из резервов для обеспечения оплачиваемых отпусков и других социальных выплат, предусмотренных системой социального страхования [5, с. 101-113]. Таким

образом, в процессе аудиторской проверки особое внимание уделяется соответствию всех финансовых операций законодательным и регулирующим требованиям.

В шестой фазе выявляются различные нарушения и недостатки, включая отсутствие трудовой и коллективной документации. Среди них выделяются неправомерные выплаты, не зафиксированные в трудовых договорах и положениях. Кроме того, обнаруживаются ошибки в вычислении страховых взносов.

Анализируя проведенную работу, аудитор устанавливает корректность операций с заработной платой и, после тщательного анализа информации, записывает выявленные несоответствия и ошибки в документации. Далее аудитор выдвигает стратегию для исправления этих недостатков. Выразив оценку точности и достоверности данных, он формирует заключение, основанное на проверке документов и учетных регистров, применяя при этом контрольные подсчеты, выполненные во время ревизии.

Квалификация сотрудников и их рациональное использование играют важную роль в стабилизации производственной деятельности и обеспечении экономической эффективности организации в целом. В изучении теоретических основ бухгалтерии и аудиторской деятельности особое внимание уделяется теме вознаграждений за труд.

Аудит оплаты труда необходим для того, чтобы убедиться в соблюдении законодательных и нормативных требований, а также в эффективности использования ресурсов организации. Это связано с тем, что заработная плата является одним из основных расходов предприятия, и ее оптимальное использование оказывает прямое влияние на его финансовые результаты. Роль кадров в процессе стабилизации производственной деятельности нельзя недооценивать, так как компетентные специалисты способны эффективно выполнять свои обязанности и принимать качественные решения.

2. Особенности внутреннего аудита учета расчетов заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»

Общество с ограниченной ответственностью «Уралсервис» зарегистрировано в едином государственном реестре юридических лиц 13 лет назад 18 мая 2011 года.

Налоговый орган, в котором юридическое лицо состоит на учете: Управление Федеральной налоговой службы по Ульяновской области (код инспекции – 7300). Налоговый орган до 29.03.2022 г. – Обособленное подразделение УФНС России по Ульяновской области в Заволжском районе г. Ульяновска (код 7328). Основной вид деятельности организации – торговля оптовая прочими строительными материалами и изделиями (код по ОКВЭД 46.73.6).

Дополнительно организация ведет следующие виды деятельности:

- 31.02 Производство кухонной мебели,
- 31.09 Производство прочей мебели,
- 46.65 Торговля оптовая офисной мебелью,
- 46.73.1 Торговля оптовая древесным сырьем и необработанными лесоматериалами,
- 46.73.2 Торговля оптовая пиломатериалами,
- 47.52.7 Торговля розничная строительными материалами, не включенными в другие группировки, в специализированных магазинах,

- 47.59.1 Торговля розничная мебелью в специализированных магазинах,
- 47.99 Торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков,
- 77.39.2 Аренда и лизинг прочих машин и оборудования, не включенных в другие группировки.

Миссия ООО «Уралсервис» – обеспечить максимальное удобство и надежность для клиентов, гарантии для партнеров при соблюдении интересов своих сотрудников. Благодаря слаженной работе команды и обширной складской программе организация оперативно и качественно удовлетворяет потребности клиентов. Именно поэтому она сохраняет лидирующие позиции на рынке, стремясь к долгосрочному сотрудничеству и предлагая постоянным партнерам индивидуальные условия доставки.

Средний возраст организаций для вида деятельности 46.73.6 составляет 8 лет. Но организация действует 13 лет на рынке, что говорит о стабильной деятельности и поднадзорности государственным органам.

Среднесписочная численность работников на 2023 год составляет 40 человек.

Организация находится в реестре получателей господдержки от АНО «Региональный центр поддержки и сопровождения предпринимательства» (консультационная поддержка – организация участия или проведение бизнес-миссии) и Министерства экономического развития РФ (финансовая поддержка – предоставление финансирования на возвратной основе).

Организация не применяет специальных режимов налогообложения и находится на общем режиме. ООО «Уралсервис» уплачивает следующие налоги: транспортный, ВНиМ, ОМС, НДС, ОПС, налог на прибыль.

Основные партнеры – компания «СВЕЗА», компания «ХОМА», Henkel, UNITED PANEL GROUP, SEGEZHA GROUP, KRONOSPAN, EVOGLOSS, ООО «УВАДРЕВ-ХОЛДИНГ» и др.

Организация имеет 2 зарегистрированных товарных знака. Компания заботится о репутации и развивает свой уникальный бренд.

У организации есть собственный отдел логистики, который разрабатывает схемы поставок во все регионы, предлагает различные варианты доставки в зависимости от объема заказа, сроков и требований заказчика. Доставка осуществляется большегрузными автомобилями и железнодорожными вагонами по всей России и СНГ.

К числу нормативных актов, определяющих функционирование ООО «Уралсервис», относятся: штатное расписание, устав, трудовой договор, должностные инструкции, положения об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и регламент подбора кадров.

Положение об учетной политике состоит из семи разделов. Бухгалтерский учет ведется с использованием специализированной бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия 8.2» в соответствии с рабочим планом счетов.

В качестве налоговых регистров организацией используются все формы отчетов, составленные в единой системе бухгалтерского и налогового учета. Реквизиты регистров налогового учета: наименование регистра, период (дата) составления, измерители операции в натуральном (когда это нужно) и в денежном выражении, наименование хозяйственных операций, подпись (расшифровка подписи) лица, ответственного за составление указанных регистров.

По положению бухгалтерия взаимодействует с другими структурными подразделениями следующим образом. С кладовщиком – предоставляет отчетную документацию по списанию спецодежды, инструмента, спецоснастки. Предоставление информации о реальном использовании материалов в основной продукции осуществляется главному технологу. Менеджер по реализации получает данные о наличии готовой продукции, распределенной по категориям и типам, а также информацию о финансовой несостоятельности некоторых клиентов.

Рассмотрим на рисунке 8 организационную структуру ООО «Уралсервис».



Рисунок 8 – Организационная структура ООО «Уралсервис»

Отдел снабжения занимается реализацией товаров, выполняя сбытовую программу, разработанную директором по продажам под руководством финансового директора. Отдел продаж выполняет функции: бесперебойный поиск потенциальных клиентов, сопровождение клиентов, обслуживание ключевых заказчиков. Грузчики и водители обеспечивают планомерное и бесперебойное снабжение товаров. Выполняют функции управления товарными запасами, ассортиментом товаров, их хранением, погрузочно-разгрузочными и транспортными операциями, товарными потоками на складах.

Одной из составляющих системы управления хозяйствующим субъектом является подсистема бухгалтерского учета, включающая в своей структуре финансовый, управленческий и налоговый учет с соответствующими информационными потоками, которые характеризуются наличием прямой и обратной связи. Бухгалтерский учет в организации ведется в соответствии с действующим законодательством. Разработано положение о

бухгалтерии, имеются должностные инструкции для всех сотрудников. Бухгалтерия имеет централизованную структуру.

ООО «Уралсервис» на рынке имеет следующие преимущества – оперативность доставки заказа, весь предлагаемый ассортимент древесных плит и другой продукции находится на складах в достаточном количестве и отгружается в кратчайшие сроки.

Основные технико-экономические показатели деятельности организации представлены в таблице 2, где источником стали данные бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (Приложение А). Результаты расчетов, выполненные по данным таблицы 2, показали, что в 2022 г. наблюдается потеря позиции на рынке, уменьшение объемов производства организации по сравнению с 2021 г. (снижение на 593 919 тыс. руб.). К 2023 г. ситуация изменилась и отразила положительный эффект, увеличение на 456 890 тыс. руб. по сравнению с 2022 г.

В 2023 г. темп прироста выручки по отношению к 2022 г. составляет 28,16 %, что превышает темп прироста себестоимости – 28,09 %. Тем самым, это привело к уменьшению прибыли от продаж, которая в 2023 г. составила 20 127 тыс. руб.

Организация за все анализируемые года получала чистую прибыль. В 2022 г. показатель уменьшился на 77,13 % по сравнению с предыдущим 2021 г. и составил 23 301 тыс. руб.

Таблица 2 – Основные технико-экономические показатели деятельности в ООО «Уралсервис»

Наименование показателей	Период			Отклонение (+; –)		Темп роста, %		Темп прироста, %	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022
Выручка, тыс. руб.	2 216 534	1 622 615	2 079 505	-593 919	456 890	73,21	128,16	-26,79	28,16
Себестоимость, тыс. руб.	2 059 565	1 547 513	1 982 174	-512 052	434 661	75,14	128,09	-24,86	28,09
Прибыль от продаж, тыс. руб.	100 289	21 048	20 127	-79 241	-921	20,99	95,62	-79,01	-4,38
Чистая прибыль, тыс. руб.	101 878	23 301	25 524	-78 577	2 223	22,87	109,54	-77,13	9,54
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	941,80	1 164,90	1 604,00	223,10	439,10	123,69	137,69	23,69	37,69
Среднесписочная численность, чел.	34	33	40	-1,00	7,00	97,06	121,21	-2,94	21,21
Производительность труда, тыс. руб.	65 192,18	49 170,15	51 987,63	-16 022,03	2 817,48	75,42	105,73	-24,58	5,73
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	27,70	35,30	40,10	7,60	4,80	127,44	113,60	27,44	13,60
Активы, тыс. руб.	241 995	220 346	434 495	-21 649	214 149	91,05	197,19	-8,95	97,19
Собственный капитал, тыс. руб.	130 435,00	143 836	163 061	13 401	19 225	110,27	113,37	10,27	13,37
Рентабельность активов (капитала) (экономическая рентабельность), %	53,06	10,08	7,79	-42,98	-2,29	19,00	77,28	-81,00	-22,72
Рентабельность собственного капитала (финансовая рентабельность), %	118,64	16,99	16,63	-101,65	-0,36	14,32	97,88	-85,68	-2,12

На это повлияло множество факторов: экономическая ситуация, повышенная конкуренция, уменьшение объемов и качества продукции или услуг. В 2023 г. наблюдается увеличение на 9,54 % по сравнению с 2022 г., или на 2 223 тыс. руб., что говорит о положительной динамике. Представим динамику описанных показателей на рисунке 9.

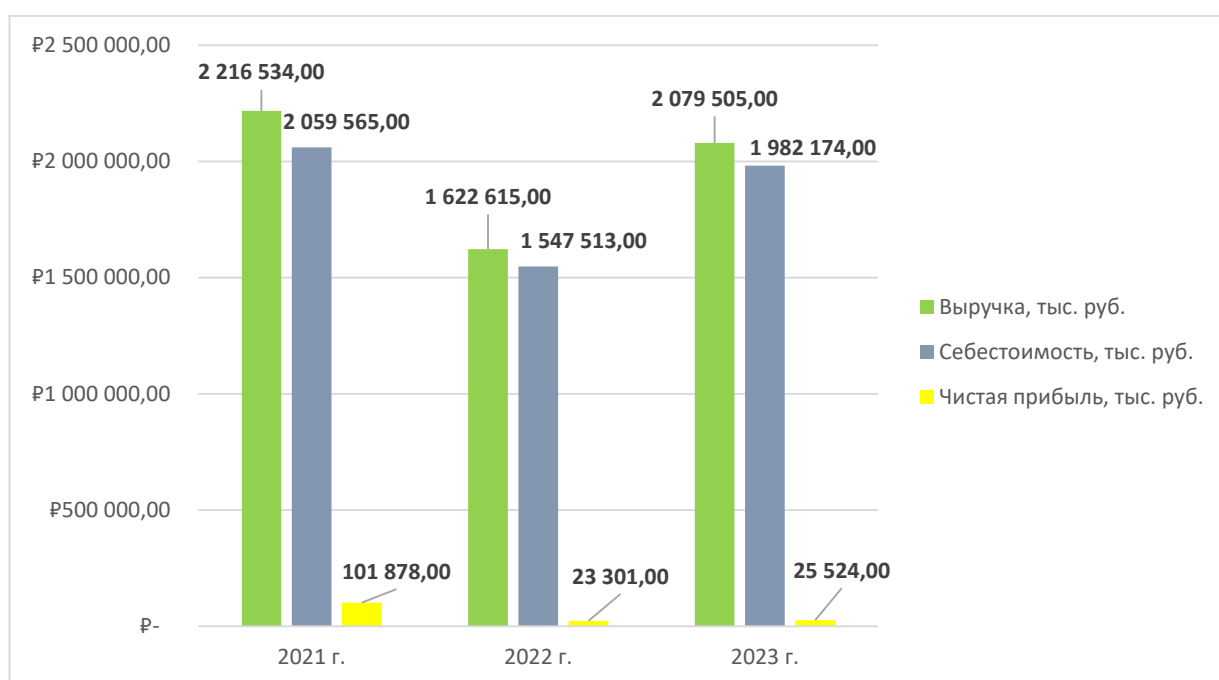


Рисунок 9 – Динамика финансовых показателей деятельности ООО «Уралсервис» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Наблюдается сокращение персонала за анализируемый период, к 2022 г. численность составила 33 человека, в связи с этим производительность труда снижается в 2022 г. по сравнению с 2021 г. на 24,58 %. На протяжении 2023 г. отмечен рост численности сотрудников, увеличившаяся на семь человек по сравнению с предыдущим, 2022 г., что обусловило подъем производительности труда на 5,73 %. Фонд оплаты труда продемонстрировал увеличение на 37,69 % в сравнении с 2022 г., а если обратить взгляд на 2021 г., то прирост составил 70,31 %. Такая тенденция указывает на благоприятное развитие.

Экономическая рентабельность за 2023 г. составила 7,79 %. За анализируемый период (с 2021 г. по 2023 г.) отмечено ощутимое падение

рентабельности активов. Рентабельность активов укладывалась в установленный норматив в течение всего периода (нормативное значение для отрасли – не менее 5 %).

За 2023 г. каждый рубль собственного капитала ООО «Уралсервис» обеспечил чистую прибыль в размере 0,166 руб. Финансовая рентабельность за все года имеет положительную динамику, т. к. нормативное значение для данной отрасли составляет 14 % и более. Это главный показатель для стратегических инвесторов. Такое значение увеличивает инвестиционную привлекательность организации.

Таким образом, основные технико-экономические показатели деятельности организации имеют положительную динамику. Есть показатели в анализе, с которыми в дальнейшем необходимо провести работу, оптимизируя процесс в целом.

Следующий объект исследования – Общество с ограниченной ответственностью «АРХЕТИП».

Основной вид деятельности организации – торговля оптовая прочими строительными материалами и изделиями (код по ОКВЭД 46.73.6).

Дополнительно организация ведет следующие виды деятельности:

- 23.70 Резка, обработка и отделка камня,
- 31.02 Производство кухонной мебели,
- 46.13 Деятельность агентов по оптовой торговле лесоматериалами и строительными материалами и др.

Организация зарегистрирована 6 лет назад, что говорит о стабильной деятельности и поднадзорности государственным органам. Среднесписочная численность сотрудников организации ООО «АРХЕТИП» растет, на 2023 г. в организации 72 человека. Увеличение среднесписочной численности – показатель развития деятельности.

Преимущества ООО «АРХЕТИП»: поставка материала напрямую из Италии, Испании, Китая и России в статусе официального дистрибьютора, официальный партнер таких фабрик, как: Laminam, Arklam, Surface Lab.

Организационная структура ООО «АРХЕТИП» представлена на рисунке 10.

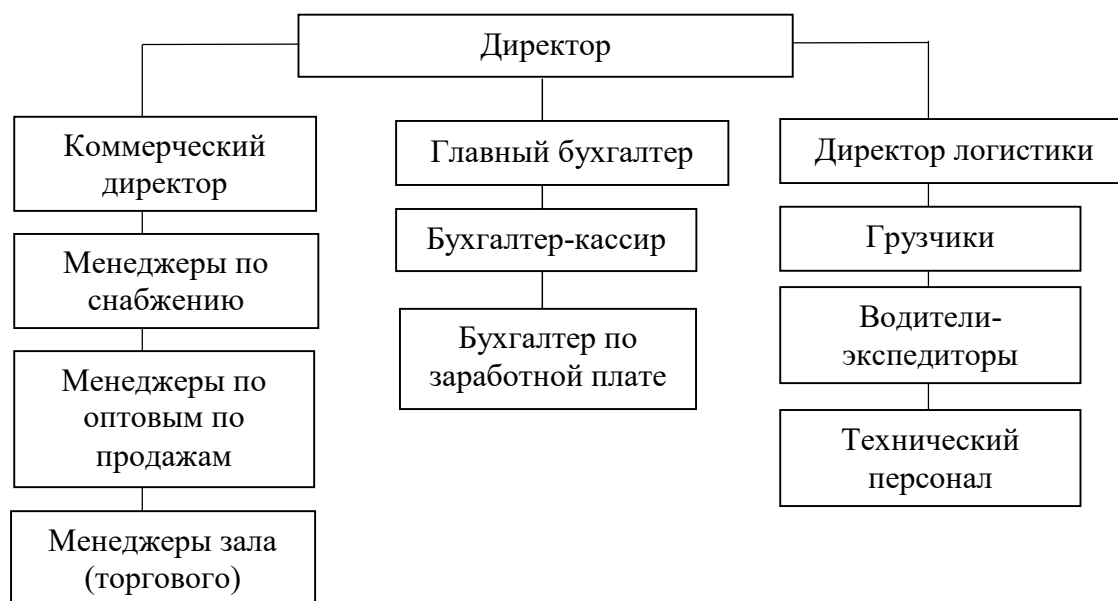


Рисунок 10 – Организационная структура ООО «АРХЕТИП»

Деятельностью организации руководит ее директор, в задачи которого входит курирование взаимодействия всех подразделений, обеспечение реализации стратегических планов и отслеживание их выполнения на всех уровнях. Под его надзором структурные лидеры реализуют поставленные цели.

Подразделение коммерции находится под эгидой коммерческого директора, задачей которого является регулирование деятельности, связанной со снабжением и сбытом, а также организация маркетинговых мероприятий для продвижения товаров. Он также занимается анализом коммерческих операций и подготовкой отчетов. Специалисты отдела оптовых продаж ищут новые каналы сбыта, тогда как работники торгового зала отвечают за продукцию и контроль ее наличия. Контроль за финансовыми операциями и правильностью бухгалтерского учета в организации возложен на главного бухгалтера, который является руководителем соответствующей службы. Начальник отдела логистики напрямую курирует логистическую цепочку, и под его руководством работают грузчики, экспедиторы и техперсонал.

В таблице 3 представлены основные технико-экономические показатели деятельности ООО «АРХЕТИП», информационной базой для составления которой послужили данные бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (Приложение Б).

В соответствии с данными таблицы 3, в 2023 г. наблюдается незначительное уменьшение выручки, всего на 4 486 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом, составив 1 603 470 тыс. руб. Одновременно с этим, себестоимость оказалась на уровне 902 333 тыс. руб., хотя ее сокращение происходило медленнее, чем уменьшение доходов. Как следствие, прибыль от продаж за 2023 г. возросла на впечатляющие 75,31 % (эквивалент 215 100 тыс. руб.) по сравнению с 2022 г.

Среди значимых факторов в течение исследуемого периода выделяется рост числа сотрудников в организации, что свидетельствует о благоприятных изменениях внутри организации. Тем не менее, производительность труда снизилась на 1,66 %, что в первую очередь объясняется неэффективной организацией рабочих процессов и использованием оборудования и инфраструктуры, которые морально устарели.

Наблюдается увеличение собственного капитала на 61,48 % в 2023 г. по сравнению с 2022 г.

Общая оценка финансовых показателей ООО «АРХЕТИП» свидетельствует о благоприятном экономическом положении. Организация бухгалтерского учета проведена в полном соответствии с установленными нормативами и охватывает все требуемые аспекты.

Следующий объект исследования – Общество с ограниченной ответственностью «Самарская торговая компания «Строй-Гранит». Основной вид деятельности организации – торговля оптовая прочими строительными материалами и изделиями (код по ОКВЭД 46.73.6).

Таблица 3 – Основные технико-экономические показатели деятельности в ООО «АРХЕТИП»

Наименование показателей	Период			Отклонение (+; –)		Темп роста, %		Темп прироста, %	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022
Выручка, тыс. руб.	758 045	1 607 956	1 603 470	849 911	-4 486	212,12	99,72	112,12	-0,28
Себестоимость, тыс. руб.	523 367	1 103 043	902 333	579 676	-200 710	210,76	81,80	110,76	-18,20
Прибыль от продаж, тыс. руб.	108 309	285 618	500 718	177 309	215 100	263,71	175,31	163,71	75,31
Чистая прибыль, тыс. руб.	235 505	197 305	387 206	-38 200	189 901	83,78	196,25	-16,22	96,25
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1 314,00	1 654,30	3 268,80	340,30	1 614,50	125,90	197,59	25,90	97,59
Среднесписочная численность, чел.	60	71	72	11,00	1,00	118,33	101,41	18,33	1,41
Производительность труда, тыс. руб.	12 634,08	22 647,27	22 270,42	10 013,19	-376,85	179,26	98,34	79,26	-1,66
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	21,90	23,30	45,40	1,40	22,10	106,39	194,85	6,39	94,85
Активы, тыс. руб.	561 369	997 262	1 241 452	435 893	244 190	177,65	124,49	77,65	24,49
Собственный капитал, тыс. руб.	432 521	629 826	1 017 032	197 305	387 206	145,62	161,48	45,62	61,48
Рентабельность активов (капитала) (экономическая рентабельность), %	56,13	25,32	34,59	-30,81	9,27	45,11	136,61	-54,89	36,61
Рентабельность собственного капитала (финансовая рентабельность), %	81,27	37,15	47,02	-44,12	9,87	45,71	126,57	-54,29	26,57

Дополнительно организация ведет следующие виды деятельности:

- 41.20 Строительство жилых и нежилых зданий,
- 43.11 Разборка и снос зданий,
- 43.33 Работы по устройству покрытий полов и облицовке стен и др.

Организация зарегистрирована 8 лет назад. Среднесписочная численность сотрудников организации ООО «СТК «Строй-Гранит» сокращается, на 2023 г. в организации 22 человека. Сокращение количества сотрудников может свидетельствовать об ухудшении дел организации.

Преимущества ООО «СТК «Строй-Гранит»: занимается улучшением благосостояния родного края, внося свою посильную лепту, обеспечивая многочисленные строительные организации необходимым материалом для производства, в частности, щебнем и песком. Для бесперебойной доставки и отгрузки материалов организация располагает собственным парком полувагонов.

Организационная структура ООО «СТК «Строй-Гранит» представлена на рисунке 11.



Рисунок 11 – Организационная структура ООО «СТК «Строй-Гранит»

Иерархию внутреннего управления организацией представляет линейно-функциональная организационная схема. Фигура, возглавляющая организационную структуру, – это генеральный директор, который наделяется полномочиями для координации руководителей как магазинов, так и менеджеров. Обязанности финансового директора простираются через спектр бизнес-взаимодействий, охватывающих как сотрудничество с поставщиками и клиентами, так и процесс формирования соглашений. Функции, которые выполняет главный бухгалтер, включают, но не ограничиваются, генерацией налоговой и финансовой документации и контролем за учетными процедурами. В числе подведомственных главному бухгалтеру – должностное лицо, исполняющее обязанности бухгалтера-кассира.

Профессиональные спецификации, как обязанности и права, равно как уровень предоставляемых полномочий и ответственности менеджеров верхнего эшелона, отражены внутри должностных регламентов. К подразделениям, за которые отвечает директор по финансам, причисляются как управленческий контингент, так и логистический сектор организации.

В таблице 4 изложены ключевые технико-экономические показатели деятельности ООО «СТК «Строй-Гранит», основой для создания которых стали данные бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (Приложение В).

Рассчитав основные показатели в таблице 4, можно сказать следующее.

Годовая выручка за 2023 г. составила 1 684 043 тыс. руб., что несколько больше (на 75 945 тыс. руб.) значения выручки за 2022 год. За анализируемые годы организация получала чистую прибыль, и к 2023 г. значение увеличилось на 162,26 % по сравнению с 2022 г. (или на 27 282 тыс. руб.).

Численность рабочих за 2021 г. и 2022 г. не изменялась и составляла 26 человек, но к 2023 г. снизилась до 22 человек, тем не менее, у организации в отчетном периоде увеличилась производительность труда, которая составила 76 547,41 тыс. руб.

Таблица 4 – Основные технико-экономические показатели деятельности в ООО «СТК «Строй-Гранит»

Наименование показателей	Период			Отклонение (+; –)		Темп роста, %		Темп прироста, %	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022
Выручка, тыс. руб.	1 262 567	1 608 098	1 684 043	345 531	75 945	127,37	104,72	27,37	4,72
Себестоимость, тыс. руб.	930 183	999 944	1 134 271	69 761	134 327	107,50	113,43	7,50	13,43
Прибыль от продаж, тыс. руб.	36 156	48 262	76 515	12 106	28 253	133,48	158,54	33,48	58,54
Чистая прибыль, тыс. руб.	18 849	16 814	44 096	-2 035	27 282	89,20	262,26	-10,80	162,26
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1 011,40	1 736,80	1 522,40	725,40	-214,40	171,72	87,66	71,72	-12,34
Среднесписочная численность, чел.	26	26	22	0,00	-4,00	100,00	84,62	0,00	-15,38
Производительность труда, тыс. руб.	48 560,27	61 849,92	76 547,41	13 289,65	14 697,49	127,37	123,76	27,37	23,76
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	38,90	66,80	69,20	27,90	2,40	171,72	103,59	71,72	3,59
Активы, тыс. руб.	127 781	104 719	215 416	-23 062	110 697	81,95	205,71	-18,05	105,71
Собственный капитал, тыс. руб.	42 870	58 720	102 817	15 850	44 097	136,97	175,10	36,97	75,10
Рентабельность активов (капитала) (экономическая рентабельность), %	14,42	14,46	27,55	0,04	13,09	100,28	190,53	0,28	90,53
Рентабельность собственного капитала (финансовая рентабельность), %	56,36	33,1	54,6	-23,26	21,50	58,73	164,95	-41,27	64,95

Наблюдается увеличение собственного капитала на 75,10 % в 2023 г. по сравнению с 2022 г. Рентабельность активов и собственного капитала находятся в положительной динамике. В целом, несмотря на некоторые негативные сигналы, можно сделать вывод о позитивном финансовом состоянии ООО «СТК «СТРОЙ-ГРАНИТ», однако возможно ухудшение.

Итак, проанализированы объекты исследования, их технико-экономические характеристики, организационные структуры управления и особенности функционирования, а также представлены финансовые результаты деятельности организаций. ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит» уникальны и имеют свои отличительные свойства, свой потенциал.

2.2 Построение учета заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»

ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит» придерживаются стандартов по учету расчетов с работниками за их труд. Отслеживание этих операций производится строго по заранее утвержденному графику. Порядок документального оформления представлен на рисунке 12.

Процесс включения в штат и прекращения рабочих отношений с сотрудниками в программе «1С: Предприятие» версии 8.3 излагается пошагово. По завершении всех запланированных шагов процесс достигает своего логического завершения посредством подписания трудового контракта. В ситуации, когда кандидат получает утвердительный ответ для трудоустройства, осуществляется подготовка пакета документов, иллюстрированного на рисунке 13.

☐	Трудовой договор	☐
☐	Приказ о приеме на работу	☐
☐	Личная карточка работника	☐
☐	Лицевой счет работника	☐
☐	Штатное расписание	☐
☐	Табель учета рабочего времени, расчетно-платежная ведомость	☐
☐	Карточка счета 70	☐
☐	Анализ счета 70	☐
☐	Оборотно-сальдовая ведомость счета 70	☐
☐	Главная книга	☐
☐	Бухгалтерский баланс	☐

Рисунок 12 – Документальное оформление расчетов по оплате труда

В соответствии с условиями трудового соглашения, оформленного под № 346 от 14.08.2023 г., в ремонтный цех ООО «Уралсервис» оформлен прием на работу В. И. Зимина. Договор предусматривает проведение испытательного срока длительностью в 3 месяца.

Зимину В. И., сотруднику, присвоили идентификационный номер 00777; его ежемесячная заработная плата составляет 20 800 руб., дополняемая надбавкой за классность в размере 25 % в соответствии с принятой тарифной сеткой.

Процедура фиксации данных нового сотрудника в цифровой системе осуществляется через программное обеспечение 1С, используемое в таких организациях, как ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит», где учет ведется автоматически. В рамках программы учетные операции по приему на работу осуществляются в разделе «Зарплата и Кадры». Порядок внесения данных предусматривает ввод сведений о работнике непосредственно в модуле 1С: Бухгалтерия после оформления

трудового договора. Завершается процедура регистрацией личного дела работника формированием «Личной карточки» (форма № Т-2), выступающей ключевым документом для ведения учета персонала в упомянутых организациях.

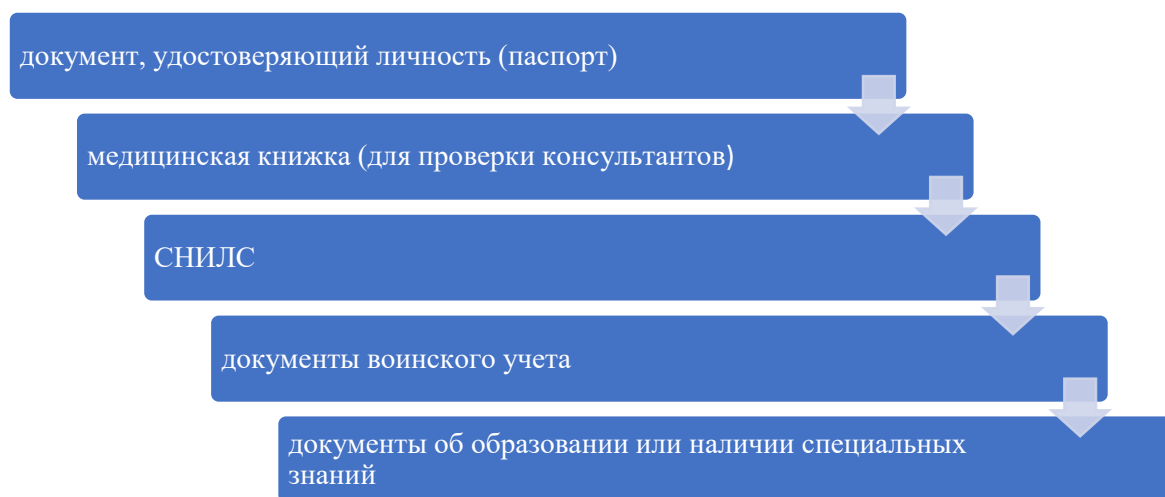


Рисунок 13 – Перечень необходимых документов при приеме на работу к ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит»

В программе «1С: Бухгалтерия 8.3» процесс увольнения выполнен электронным способом, используя специфицированный раздел под названием «Увольнения». Руководствуясь приказом от 05.10.2021 г., был произведен разрыв трудовых отношений с Горшковым Никитой Владимировичем в ООО «АРХЕТИП». В данном процессе бухгалтер ответственен за подготовку документов, подтверждающих окончание работы, что включает вычисление выплат за отпуск, среднюю дневную оплату, и анализ с отчетностью по соответствующему счету.

В соответствии с приказом руководства, ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит» проводят регистрацию данных о компенсации труда своих работников в рамках приведения в систему их бухгалтерского учета. Регулярное и точное внесение сведений в учетные документы осуществляется посредством автоматизированной системы «1С: Бухгалтерия 8.3». С целью достижения актуальности данных соблюдение

ежемесячного графика подачи отчетности формы СЗВ-М в Пенсионный фонд РФ является обязательным. Это служит залогом точного отражения информации о компенсациях и налоговых отчислениях работников в государственные фонды. Данный документ содержит актуализированный перечень сотрудников, работавших в отчетный период предыдущего месяца.

Исследуем методики учета финансовых операций, связанных с оплатой труда сотрудников, на примере менеджера по снабжению Сидорова А. А. и заведующего складом Киреева П. Н. в ООО «Уралсервис».

Для заведующего складом П. Н. Киреева установлена дневная ставка, равная 1 800 руб., что приводит к итоговой сумме в 37 800 руб. за 21 отработанный день. Декабрь 2023 г. имел в календаре 21 рабочий день, каждый из которых П. Н. Киреев отработал восьмичасовой рабочий день.

В то же самое время, заработная плата А. А. Сидорова, менеджера по снабжению, имела два отчетных периода в последнем месяце года. Изначально его оклад составлял 37 000 руб. до 18 декабря. В промежутке с 1 по 17 декабря, охватывающем 11 рабочих дней, бухгалтер произвел расчет заработной платы следующим образом: $37\,000 \text{ руб.} / 21 \text{ дн.} \times 11 \text{ дн.} = 19\,380,95 \text{ руб.}$ С 18 декабря произошел пересмотр ставки до 43 000 руб. Для оставшихся 10 рабочих дней начисление было пересчитано: $43\,000 \text{ руб.} / 21 \text{ дн.} \times 10 \text{ дн.} = 20\,476,19 \text{ руб.}$ В конечном итоге, суммирование обоих периодов дало Сидорову А. А. общую сумму вознаграждения в размере 39 857,14 руб. за декабрь 2023 г. Таблица 5 представляет результаты анализа по учету заработных плат сотрудников.

Таблица 5 – Бухгалтерские операции по учету заработной платы в ООО «Уралсервис»

Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.	Наименование и реквизиты документации
Начислена заработная плата Кирееву П. Н. и Сидорову А. А.	26	70	77 657,14	Расчетная ведомость
Удержан НДФЛ	70	68	10 095,43	Расчетная ведомость

В компании ООО «Уралсервис» для работника Киреева П. Н. производится вычисление НДФЛ непосредственно после проведения всех процедур начисления зарплаты: $37\,800 \times 13\% = 4\,914$ руб. В случае Сидорова А. А. сумма налога вычисляется как: $39\,857,14 \times 13\% = 5\,181,43$ руб. Отпускные начисляются, следуя соответствующим приказам и нормативным актам, как будет демонстрироваться в таблице 6 в контексте отпускных выплат.

В ООО «АРХЕТИП» Титова Е. А. осуществляет свою трудовую деятельность с 2016 г. Учитывая статус организации как микропредприятия, формирование резерва на отпуск не предусмотрено. Согласно приказу, Титова Е. А. будет находиться в отпуске в течение 28 дней, начиная с 1 апреля 2023 г. и заканчивая 28 апреля 2023 г., в течение которого она будет отсутствовать на своей должности. Расчетный период для определения выплат составил с 01.04.2022 по 31.03.2023 гг., в течение которого она заработала 219 480,45 руб.

Производим расчет среднедневного заработка: $219\,480,45 \text{ руб.} / 12 / 29,3 = 624,23$ руб. Соответственно, определим величину отпускных: $624,23 \text{ руб.} \times 28 = 17\,478,44$ руб. После вычета налога на доходы физических лиц, рассчитанного из дохода в текущем году, Титова Е. А. получит на руки 15 206,24 руб. ($17\,478,44 - 13\%$), что подтверждается платежным поручением № 13 от 29.03.2023 г.

Для обеспечения начисления заработной платы за временную нетрудоспособность по болезни, сотрудник обязан предоставить работодателю лист нетрудоспособности. Обязательной является передача данного документа не позже 6 мес. от даты его регистрации в медицинской организации. В последующем процедура исчисления оплаты периода болезни будет детализирована в таблице 6.

Обладая шестилетним опытом работы в сфере продаж, Рожков А. С., занимающий должность торгового представителя в ООО «СТК «Строй-Гранит», оказался в ситуации временной потери трудоспособности. В течение 5 дней, с 18 по 22 января 2023 г., он отсутствовал на рабочем месте по причине

болезни. В качестве временных рамок для расчетов принимаются данные о его заработке за 2021 и 2022 годы, в течение которых сохраняется заработная плата в пределах максимально допустимой базы для определения страховых взносов.

Таблица 6 – Бухгалтерские операции по учету отпускных в ООО «АРХЕТИП»

Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.	Наименование и реквизиты документации
Начислены отпускные	26	70	17 478,44	Бухгалтерская справка расчет начисления отпускных 29.03.2023 г.
Удержан НДФЛ	70	68	2 272,20	Бухгалтерская справка расчет начисления отпускных 29.03.2023 г.
Выданы работнику Титовой Е. А. отпускные	70	51	15 206,24	Расчетная ведомость № 9 от 29.03.2023 г.

Согласно проведенным расчетам среднедневного дохода, результатом которых является сумма в 748,56 руб. (546 452,30 / 730), Рожкову А. С. предстоит получение пособия по больничному листу. Сумма компенсации, подлежащая начислению по больничному листу Рожкова А. С., составляет: 748,56 руб. × 5 календ. дн. = 3 742,80 руб. В бухгалтерском учете фиксируются подготовленные документы, образец которых можно найти в таблице 7.

Таблица 7 – Основные бухгалтерские операции по учету больничного в ООО «СТК «Строй-Гранит»

Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.	Наименование и реквизиты документации
Начислен больничный	44	70	1 796,55	Бухгалтерская справка расчет начисления больничных за первые 3 дня
Удержан НДФЛ	70	68	233,55	Бухгалтерская справка расчет начисления больничных за первые 3 дня
Выданы Рожкову А. С. Больничные	70	51	1 563,00	Расчетная ведомость

Рассчитаем выплату за один день больничного: $748,56 \text{ руб.} \times 80 \% = 598,85 \text{ руб.}$ Соответственно, ООО «СТК «Строй-Гранит» за первые три дня больничного заплатит: $598,85 \text{ руб.} \times 3 \text{ дн.} = 1\,796,55 \text{ руб.}$ Денежные средства в размере 1 946,25 руб. ($3\,742,80 - 1\,796,55$), предоставляемые ФСС, попадают на счет работника напрямую, обходя организацию. ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит» демонстрируют высокую точность и пунктуальность в вопросах начисления заработных плат, вознаграждений и различных компенсационных выплат своим работникам. Отражение удержаний из оплаты труда производится в дебете счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Для иллюстрации приведем в пример таблицу 8, демонстрирующую удержания из зарплаты на примере ООО «Уралсервис». В частности, О. А. Авдонин, грузчик, получил в июне 2023 г. заработную плату в размере 29 500 руб. У него есть пятилетний ребенок. Для получения стандартного налогового вычета он предоставил необходимые документы. Этот вычет составляет 1 400 руб. на каждого несовершеннолетнего ребенка, пока он не достигнет 18 лет, а в случае очного образования – до 24 лет. В качестве подтверждающей документации работник представил заявление и копию свидетельства о рождении ребенка [23].

Таблица 8 – Бухгалтерские операции по учету удержаний в ООО «Уралсервис»

Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.	Наименование и реквизиты документации
Начислена заработная плата Макеевой Н. И. за январь	26	70	47 000,00	Расчетно-платежная ведомость за январь 2023 г.
Удержан НДФЛ	70	68	5 746,00	Бухгалтерская справка расчет за январь 2023
Удержаны алименты	70	76.4	13 751,33	Бухгалтерская справка расчет за январь 2023

Расчет обязательного платежа в виде НДФЛ, производимый с доходов О. А. Авдониной, демонстрирует следующую схему: $(29\,500 - 1\,400) \times 13\% = 3\,653$ руб. Отражение этого удержания в финансовой отчетности представлено бухгалтерской проводкой по Дебету 70 и Кредиту 68.1 на аналогичную сумму, что указывает на изъятие данной суммы из доходов за июнь 2023 г.

Обратить внимание стоит на процесс удержаний по исполнительным документам: передача исполнительных листов в бухгалтерию и подача заявления о желании осуществлять платежи добровольно являются предпосылками для совершения удержания. Оговоренные выполнением обязательных платежей пределы не могут превышать 50 % от остатка дохода, исключения предусмотрены до 70 %.

В отличие от этого, у Макеевой Н. И., работавшей в ООО «Уралсервис», размер дохода за январь 2023 г. достигал 47 000 руб., а право на налоговые льготы предоставилось благодаря рождению второго ребенка, снижающее размер налога на 2 800 руб.

Исходя из подобных условий, налоговый платеж устанавливается следующим образом: $(47\,000 \text{ руб.} - 2\,800 \text{ руб.}) \times 13\% = 5\,746$ руб. Последующее удержание алиментов отражалось путем вычета НДФЛ из общего дохода, в результате чего получалась сумма, доступная для удержаний [15]: $47\,000 \text{ руб.} - 5\,746 \text{ руб.} = 41\,254$ руб. Из нее была удержана треть, предназначенная для выплат алиментов, это составило $41\,254 \text{ руб.} \times 1/3 = 13\,751,33$ руб.

В январе 2023 г. Шишкин К. Л. (из ООО «Уралсервис») был направлен на служебное задание. В рамках подготовки ему выдали определенную денежную сумму в качестве аванса. Как выяснилось по итогам поездки, использовалась лишь часть выделенных средств. В результате фиксируется излишек в размере 9 800 руб.

Данная сумма, по заявлению работника, подлежала удержанию из его доходов, что было исполнено согласно табличным данным 9.

Таблица 9 – Бухгалтерские записи по учету удержания неизрасходованных средств на командировочные расходы из заработной платы в ООО «Уралсервис»

Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.	Наименование и реквизиты документации
Удержана часть неизрасходованного аванса	70	71	9 800,00	Бухгалтерская справка

В январе 2023 г. из заработной платы Архипкина Д. А. в ООО «АРХЕТИП», составившей 31 200 руб., была удержана сумма в размере 4 500 руб. Такие действия проводились в соответствии с условиями возврата займа, установленными в договоре займа № 7, заключенном 11 июня 2022 г. Таблица 10 содержит информацию об операциях, связанных с удержанием этой суммы из заработных средств.

Таблица 10 – Бухгалтерские записи по учету удержания суммы выданного займа из заработной платы в ООО «АРХЕТИП»

Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.	Наименование и реквизиты документации
Удержана сумма Займа	70	73.1	4 500,00	Договор займа № 7 от 11.06.2022 г.

Добровольные вычеты из заработной платы инициируются самим сотрудником, что формирует основу для их учета. В ООО «Уралсервис», ООО «СТК «Строй-Гранит» и ООО «АРХЕТИП» такие операции отражаются в бухгалтерии для достижения максимальной точности и оперативности предоставляемой информации. Текущая часть документации посвящена описанию порядка учета начислений и удержаний в соответствии с законодательными нормами. Согласованность расчетов с персоналом указанных организаций и законные стандарты – ключевые компоненты ведения бухгалтерии в данной области.

2.3 Внутренний аудит учета расчетов заработной платы в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «Самарская торговая компания «Строй-Гранит»

В таблице 11 представлены основные источники, необходимые для проведения аудиторского анализа расчетов по выплатам зарплат в организациях, включая ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит».

Таблица 11 – Источники информации для проведения аудита расчетов по оплате труда

Источники	Группа
1	2
Документы, которые регламентируют основы и процедуры бухгалтерского учета, а также налогообложения, включают в себя положения и стандарты, формирующие нормативно-правовую базу	Нормативно-правовые документы
Документ, определяющий учетную политику; план счетов бухгалтерского учета; система обмена документами; бухгалтерские регистры и их формы; список персон, уполномоченных визировать документацию	Внутренние документы
Пояснительные комментарии к бухгалтерскому отчету, отражающему текущее состояние и динамику кредиторской и дебиторской задолженности; список значительных кредиторов и дебиторов; бухгалтерский баланс	Бухгалтерская отчетность
Первичные документы	
Документы трудовых отношений: приказы, касающиеся найма, увольнения или перевода. Важность трудовых договоров и трудовых книжек. Планирование персонала через штатное расписание. Личные карточки работников (форма № Т-2) и табели учета рабочего времени (форма № Т-13). Важные документы включают записки-расчеты для отпусков (форма № Т-60) и расторжения договоров (увольнение, форма № Т-61). Финансовая документация представлена расчетными ведомостями (форма № Т-49) и платежными ведомостями (форма № Т-53). Индивидуальные лицевые счета (форма № Т-54) играют важную роль. Исполнительные листы и регистры для налогового учета, таких как НДФЛ и страховые взносы	С персоналом по оплате труда
Листки временной нетрудоспособности; расчет по страховым взносам	По социальному страхованию

1	2
Документы, связанные с деловыми поездками сотрудников, включают удостоверения, подтверждающие командировку, и регистры учета по счету 71 «Расчеты с подотчетными лицами». Также составляются приказы на направление работников в командировки и создаются авансовые отчеты	С подотчетными лицами
Исполнительные листы для удержания; платежные ведомости. Регистрационные записи. Обязательства, выданные по проданным в кредит товарам; контракты на предоставление ссуд сотрудникам; распоряжения о возмещении материального ущерба; вердикты суда	С работниками по прочим операциям
Главная книга; журналы-ордера и ведомости № 7, 8, 10	При журнально-ордерной формы учета
Оборотно-сальдовые ведомости; карточки и анализ по счетам 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 71 «Расчеты с подотчетными лицами», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»	При компьютерной форме учета

В ходе первичного исследования устойчивости системы контроля задач в организации рассматриваются методологические подходы, имеющие целью обнаружение, предотвращение и исправление ошибок, а также устранение информационных искажений. Это тестирование будет осуществлено в таких организациях, как ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит» (таблица 12).

Таблица 12 – Тестовые вопросы для проведения оценки системы внутреннего контроля при аудите расчетов с персоналом по оплате труда

Вопрос	Ответ	Уровень
1	2	3
Частота сверки данных, представленных в первичных документах?	Выборочно (конец квартала)	Ниже среднего
Были ли выработаны методы учета и структурирования взаимодействий с работниками в контексте их финансовых расчетов?	Нет, только рабочий план счетов	Ниже среднего
Процесс верификации корректности удержаний осуществляется?	Ежемесячно	Средний
Соблюдаются ли правила относительно выдачи ссуд, начисления премий и отпускных выплат?	Через приказ руководителя оформляются выплаты	Средний

Продолжение таблицы 12

1	2	3
Оплата производится в соответствии с установленным графиком, соблюдается организационная структура и численность сотрудников?	Пересмотр расписания раз в год	Ниже среднего
Проводится верификация правомерности расчета заработной платы, включая проверку существования соответствующих приказов и договоров?	Ежемесячно	Средний

В разработке аудиторской программы следует принимать во внимание отметку о высокой или средней надежности механизма внутреннего контроля, полученную в ходе предварительного исследования.

Таблица 13 будет использована для составления плана внутреннего аудита, касающегося расчетов с сотрудниками по заработной плате.

Таблица 13 – План внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Уралсервис»

Проверяемая организация	Общество с ограниченной ответственностью «Уралсервис»	
Период аудита	01.06.2024-30.06.2024	
Аудиторский риск	4 %	
Уровень существенности, руб.	93 204 000,00	
Руководитель аудиторской группы	Васенина Я. А.	
Состав аудиторской группы	Васенина Я. А. Витвицкая А. Я.	
Планируемые виды работ	Период проведения	Исполнитель
1	2	3
1. Анализ структуры и точности ведения записей, связанных с вопросами по зарплате, а также проверка корректности выполненных вычислений, представляется значимым аспектом общей оценки	01.06.24-02.06.24	Васенина Я. А.
2. Создание метода для оптимизации системы учета заработной платы	03.06.24-12.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.

1	2	3
3. Создание корректировочных записей и пересмотр методики начисления заработной платы	13.06.24-26.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.
4. Анализ обнаруженных несоответствий и их воздействие на ключевые параметры финансовой документации	27.06.24-29.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.
5. Оформление результатов	30.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.

Из таблицы 12 видно, что оценка внутреннего контроля превышает среднюю степень надежности, рассматривается возможность использования данной системы внутреннего контроля в ООО «Уралсервис».

В таблице 14 представлена программа внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда.

Таблица 14 – Программа внутреннего аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Уралсервис»

Проверяемая организация			Общество с ограниченной ответственностью «Уралсервис»	
Период аудита			01.06.2024-30.06.2024	
Аудиторский риск			4 %	
Уровень существенности, руб.			93 204 000,00	
Руководитель аудиторской группы			Васенина Я. А.	
Состав аудиторской группы			Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.	
Перечень аудиторских процедур по разделам аудиторской проверки	Период проведения	Исполнитель	Метод проведения проверки	Источник информации
1	2	3	4	5
Анализ корректных методов формализации	01.06.24-02.06.24	Васенина Я. А.	Инспектирование, наблюдение, перерасчет	Политика учета, бухгалтерский баланс

1	2	3	4	5
Контроль утвержденных показателей численности сотрудников	03.06.24-12.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.	Инспектирование, наблюдение, перерасчет	Учет рабочего времени и расписание сотрудников
Анализ наличия специалистов с требуемым уровнем квалификации и профессиональной подготовки	13.06.24-26.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.	Инспектирование, аналитические процедуры	Документация, касающаяся приема и увольнения персонала, а также отчетность о проведенных тренингах и курсах переподготовки сотрудников
Ревизия корректности фиксирования отработанных часов и контроля над соблюдением графика труда	27.06.24-29.06.24	Васенина Я. А., Витвицкая А. Я.	Инспектирование, аналитические процедуры	Табели учета использования рабочего времени (ф. № Т-12, Т-13, Т-14)
Анализ реализации запланированных отпусков	30.06.24	Витвицкая А. Я.	Инспектирование, аналитические процедуры	График отпусков

В процессе аудиторской проверки критически важно установить точность удержания НДФЛ с материальной выгоды работников. Проведем расчет материальной выгоды по займам в ООО «Уралсервис».

ООО «Уралсервис» 01 июня 2023 г. выдало своему работнику заем в размере 30 000 руб. на неотложные нужды сроком на год.

Договорные условия предусматривают годовую процентную ставку в размере 7 %, а выплата процентов за использование заемных средств осуществляется на ежемесячной основе. Таким образом, за интервал с 1 июня по 1 июля 2023 г. будет начислена соответствующая сумма процентов:

$$30\,000 \times 7\% \times \frac{31}{365} = 178,36 \text{ руб.}$$

На момент получения займа ставка рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации достигала 7,5 % в год, и при вычислении по коэффициенту 3/4 от этой ставки определяется сумма процентов:

$$30\,000 \times \frac{3}{4} \times 7,5 \% \times \frac{31}{365} = 143,32 \text{ руб.}$$

При возникновении налогового обязательства, связанного с экономией на процентных платежах, обязанность по уплате налога на доходы возникает у работника, если льготы он обретает самостоятельно. Функции налогового агента, согласно пункту 1 статьи 226 Налогового кодекса Российской Федерации, организация предпринимает лишь при ситуации выплаты дохода сотруднику. В соответствии с данными положениями, у сотрудника есть право уполномочить организацию, выдавшую ему финансовую помощь, как своего представителя на основании пункта 3 статьи 29 Налогового кодекса РФ.

В рамках бухгалтерского учета, операции с выданными работнику ссудами регулируются счетом 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», более того, используется субсчет 73-1 «Расчеты по предоставленным займам». В бухгалтерском учете действия по предоставлению кредитов фиксируются посредством следующих бухгалтерских записей (таблица 15).

Экономия средств, достигнутая благодаря снижению процентных ставок по заемным средствам, не подлежит обложению страховыми взносами, взносами в систему обязательного пенсионного обеспечения, а также страховыми взносами, связанными с инцидентами непредвиденного характера в рамках производственной деятельности (страхование от несчастных случаев).

Компания «Уралсервис» внедрила эффективную систему внутреннего контроля, направленную на отслеживание и распределение заработной платы своих сотрудников. Данный процесс аудита внутри компании состоит из

множества систематизированных шагов, которые завершаются конкретными результатами.

Таблица 15 – Операции по выдаче займов в ООО «Уралсервис»

Дебет	Кредит	Содержание операции
73-1	50,51	Сумма займа выдана работнику
73-1	91-1	Начислены проценты за пользование займом
По поручению работника удерживает налог с материальной выгоды		
70	68, субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»	Налог на доходы физических лиц с суммы материальной выгоды удержан из заработной платы работника
При удержании суммы займа или процентов		
70	73-1	Вычтена часть зарплаты сотрудника в счет погашения кредита или начисленных процентов по нему

Проанализировано состояние в части расчетов с работниками в ООО «АРХЕТИП», связанных с вознаграждением за труд. Аудиторской проверкой (включающей разработку программы и плана внутреннего аудита) обнаружено несколько критичных ошибок и пробелов:

- отсутствуют системы, позволяющие провести комплексную и эффективную экспертизу вознаграждения за труд;
- расписание проведения инвентаризационных процедур, связанных с расчетами за труд с работниками организации, не было составлено;
- выявлена нехватка в учетной политике специализированных регистров, относящихся к фиксации заработной платы.

В ходе анализа первичной документации бухгалтерии выявлены экземпляры с недостатком обязательных реквизитов, а также без подписей ответственных лиц.

Для отражения данных нарушений аудитор составил рабочий документ, что нашло отражение в таблице 16.

Таблица 16 – Результаты проверки оформления первичной учетной документации по учету труда и его оплаты в ООО «АРХЕТИП»

Документ	Количество документов	Нарушения
Приказы о приеме на работу	3	Печать организации отсутствует
Приказы об увольнении	6	Нераскрытие имен и должностей тех, кто отвечает за оформление документов
Приказы о переводе на другую работу	2	Сотрудники не подтвердили, что они ознакомлены с текстом приказа
Табеля учета рабочего времени	5	Нет числовой прогрессии; присутствуют сведения о задержках персонала на рабочем месте; существует информация относительно опозданий сотрудников

Обнаружено, что первичная документация, касающаяся расчета заработной платы для сотрудников, не соответствует установленным законодательным нормам.

Аудит в ООО «СТК «Строй-Гранит» указал на следующие проблемы:

- отсутствие и недостаток документации, устанавливающей право на исключение из обязательных платежей в виде НДФЛ, ведет к нерегулярностям в предоставлении указанных вычетов и несоответствиям в выплате данных налогов;
- исследование условий труда, соответствующее ФЗ № 426-ФЗ, касающееся специальной оценки труда, не отражается корректно в бухгалтерской документации и учетных показателях, что приводит к искажению данных о страховых взносах;
- несвоевременная актуализация в связи с последними изменениями в законодательстве. Эта задержка приводит к риску возникновения ошибок в финансовой отчетности и предоставлению информации, которая может оказаться недостоверной.

В ходе аудита ООО «СТК «Строй-Гранит» было выявлено несоответствие принципов начисления заработной платы должностным инструкциям работников. Вместо утвержденного штатного расписания, компенсация труда сотрудников базировалась на тарифах, зафиксированных

приказом руководящего состава. Детализируем аспекты проведения проверки в таблице 17.

Таблица 17 – Результаты выборочной проверки правильности начисления сумм оплаты труда в ООО «СТК «Строй-Гранит»

Сотрудник – Афанасьева Ю. А.	Должность – Менеджер	Период проверки – июнь 2023 г.
Документ	Данные организации	Данные аудитора
Личная карточка	№ 56 от 15.05.2019 г.	Нет данных об образовании сотрудника; не указан фактический адрес проживания
Расчетная ведомость	№ 68 от 27.03.2021 г.	Нет нарушений
Лицевой счет	Не указан	Недостаток соответствующего документа способен вызвать сбои в ведении учета рабочего времени и в расчетах начислений заработной платы
Штатное расписание	Отсутствует	Оклад установлен приказом о приеме на работу № 6 от 06.12.2019 г.; нарушение требований ст. 57 ТК РФ

По итогам второго раздела можно сделать следующие выводы. В качестве объекта исследования были выбраны следующие организации – ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК Строй-Гранит».

Операции по учету финансовых вознаграждений работников в контексте анализируемых корпоративных субъектов проводятся тщательно, однако прослеживаются специфические недочеты.

Организации для регистрации данных о персонале и расчета заработных плат интегрируют методику использования стандартных бланков первичной бухгалтерской записи.

Структурирование данных контролируется генеральным директором посредством приказа. Счет 70, именуемый «Расчеты с персоналом по оплате труда», предназначен для учета начислений заработной платы.

Информация классифицируется исходя из уровня квалификации, занимаемой позиции, а также на базе методов получения вознаграждений, структурного подразделения и индивидуальных характеристик сотрудников.

Индикаторы слабого внутреннего аудита, касающиеся учета рабочих часов и определения заработной платы, включают отсутствие утвержденной штатной расстановки и ведения индивидуальных счетов сотрудников.

Таким образом, недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальными характеристиками организаций.

Их преодоление означает не что иное, как коренное изменение самой системы, обозначенные проблемы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда требуют совершенствования учетной системы в организациях.

3. Развитие внутреннего аудита учета заработной платы в организациях

3.1 Рекомендации по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы в организациях

Актуальность совершенствования внутреннего аудита расчетов заработной платы обоснована растущими требованиями к соблюдению нормативно-правовой базы, финансовой прозрачности и соответствия международным стандартам качества внутреннего контроля. Особенно важным это становится для организаций, имеющих численность персонала свыше 100 человек, где ошибки в расчетах могут привести к ощутимым финансовым потерям и налоговым санкциям. В текущих условиях данные процессы требуют от бухгалтерии и отдела кадров значительных временных и трудовых ресурсов, особенно в таких организациях, как ООО «Уралсервис», где уровень ошибок в расчетах составляет 5 % от всех начислений, что превышает стандартные показатели в 3 % по отрасли. В результате анализа были выявлены основные проблемы, характерные для данных организаций, и предложены рекомендации, направленные на их устранение.

Первым шагом к повышению эффективности расчетов и сокращению риска ошибок является внедрение автоматизированных систем расчета заработной платы. Согласно результатам внутреннего анализа, ручной труд по расчетам в исследуемых организациях занимает до 35 % рабочего времени сотрудников бухгалтерии, что значительно превышает средний показатель по отрасли (около 20 %) и ведет к накоплению ошибок. Введение систем автоматизации позволяет сократить время на выполнение расчетных операций, снизив временные затраты на 15-20 % и, по прогнозам, снизить уровень ошибок на 2-3 % ежегодно. Для данных предприятий рекомендуется внедрение платформы 1С: Зарплата и Управление Персоналом, которая позволит автоматизировать процессы начисления и контроля за заработной

платой, а также внедрить единые стандарты расчетов. Снижение уровня ошибок напрямую влияет на сокращение затрат, связанных с исправлением расчетов. Например, в ООО «Уралсервис» стоимость исправления одной ошибки составляет 10 000 руб., при текущем уровне 5 % это приводит к 50 ошибкам в год. После внедрения автоматизации и снижения уровня ошибок до 2 % количество таких случаев уменьшится до 20, что позволит сэкономить около 300 000 руб. ежегодно. Данные по трудозатратам и уровню ошибок по ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит» до и после внедрения автоматизации представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Ожидаемая экономия трудозатрат и снижение ошибок при внедрении автоматизации в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит», %

Показатель	ООО «Уралсервис» (до внедрения)	ООО «Уралсервис» (после внедрения)	ООО «АРХЕТИП» (до внедрения)	ООО «АРХЕТИП» (после внедрения)	ООО «СТК «Строй-Гранит» (до внедрения)	ООО «СТК «Строй-Гранит» (после внедрения)
Трудозатраты	35,00	20,00	33,00	18,00	31,00	16,00
Уровень ошибок	5,00	2,00	4,50	1,50	3,50	1,00

Результат таблицы 18 представим на рисунке 14.

На рисунке 14 представлено сравнение трудозатрат до и после внедрения автоматизации в организациях. Следующим важным направлением является стандартизация документооборота. В ходе аудиторского обследования установлено, что в ООО «СТК «Строй-Гранит» значительная часть ошибок (около 3,5 %) обусловлена несвоевременным внесением данных в расчетную систему и отсутствием строгих регламентов по контролю корректности данных. Стандартизация документооборота позволяет

упорядочить все этапы расчетного процесса, а также внедрить систему контроля за поступлением и внесением данных в установленное время. Ожидается, что стандартизация документооборота приведет к снижению уровня ошибок до 1 % в год, что позволит сократить затраты на корректировку расчетов.

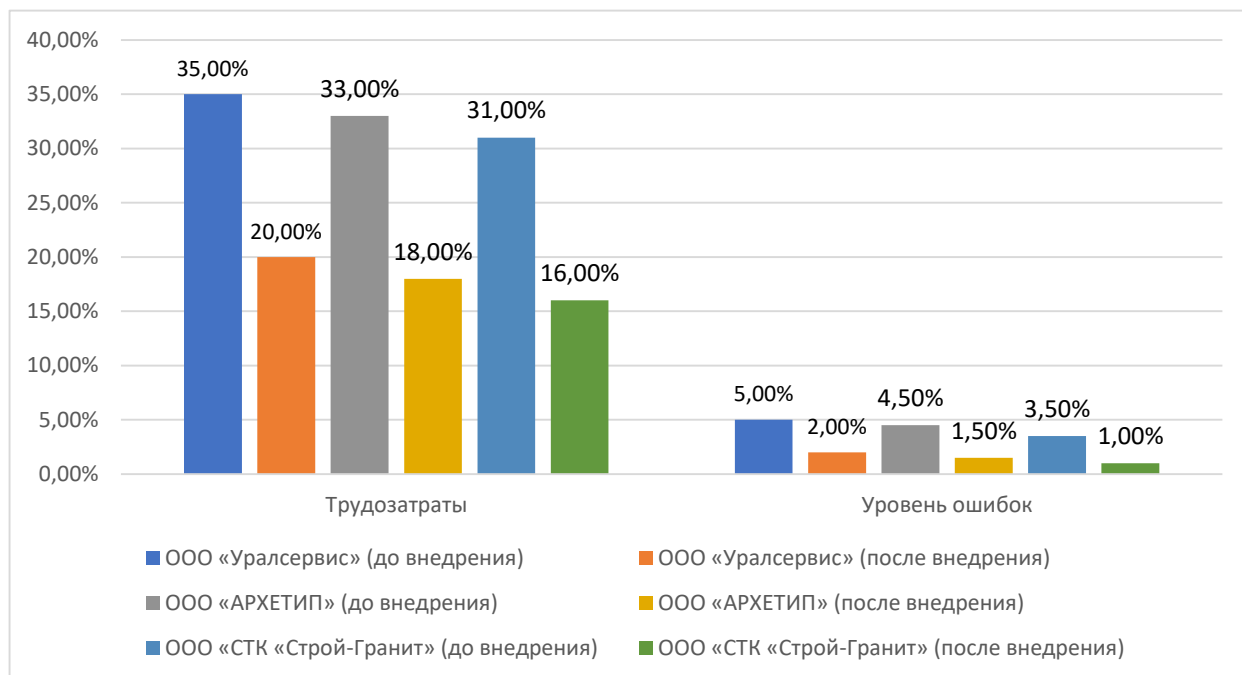


Рисунок 14 – Сравнение трудозатрат до и после внедрения автоматизации в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит», %

Регулярное обновление данных о сотрудниках и проверка изменений в начислениях заработной платы – еще одна рекомендация, направленная на минимизацию финансовых и юридических рисков. Это особенно важно для предприятий с постоянной текучестью кадров, таких как ООО «АРХЕТИП», где ежегодно происходит около 20 % замены кадрового состава. Отсутствие своевременного обновления данных о новых сотрудниках приводит к рискам ошибок в начислениях и возникновения правонарушений. Внедрение ежемесячных проверок данных о сотрудниках позволяет минимизировать риски и способствует поддержанию точности расчетов. В целом, предложенные мероприятия направлены на создание единой и

интегрированной системы контроля, исключая вероятность дублирования ошибок и снижающей зависимость от человеческого фактора.

Для разработки и внедрения системы автоматизированного контроля расчетов заработной платы для сотрудников ООО «Уралсервис» проведем расчет всех затрат по этапам внедрения. Данные по затратам представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Затраты на этапах внедрения системы автоматизированного контроля расчетов заработной платы для сотрудников ООО «Уралсервис»

Этап	Содержание мероприятия	Затраты, руб.	Ожидаемое время на выполнение
Подбор программного обеспечения	Закупка и лицензирование ПО	250 000,00	2 недели
Настройка программного обеспечения	Адаптация под требования организации	50 000,00	1 неделя
Обучение персонала	Подготовка 5 сотрудников	25 000,00	3 дня
Тестирование системы	Проверка работоспособности системы	20 000,00	1 неделя
Внедрение и запуск	Полный запуск системы	10 000,00	1 день

Представим на рисунке 15 затраты на внедрение в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит».

Общая стоимость внедрения составит:

$$250\,000 + 50\,000 + 25\,000 + 20\,000 + 10\,000 = 355\,000 \text{ руб.}$$

До внедрения системы расчет налогов и проверка первичных документов занимали около 40 часов в месяц на одного бухгалтера. При средней заработной плате бухгалтера 60 000 руб. в месяц затраты на выполнение этих операций можно рассчитать следующим образом:

$$60\,000 \times \frac{40}{160} = 15\,000 \text{ руб. в месяц}$$

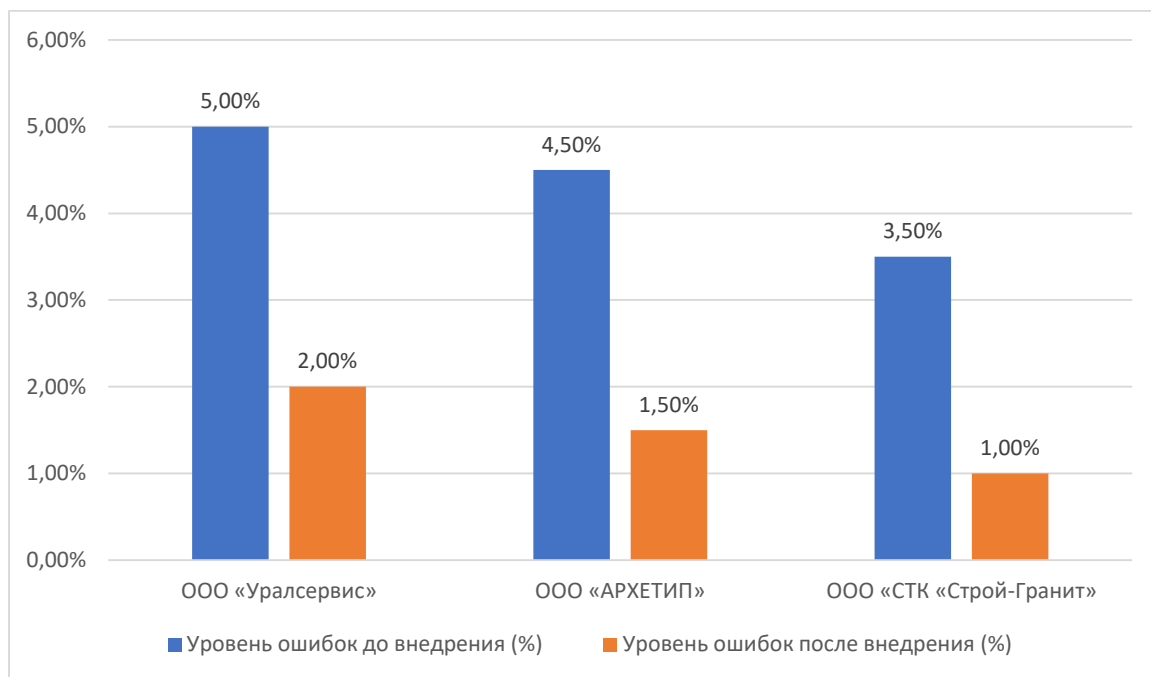


Рисунок 15 – Затраты на внедрение в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит», %

С внедрением автоматизации время выполнения аналогичных операций сократится на 70 %, то есть:

$$15\,000 \times 0,3 = 4\,500 \text{ руб. в месяц}$$

Соответственно, ежемесячная экономия составит:

$$15\,000 - 4\,500 = 10\,500 \text{ руб.}$$

Срок окупаемости (Т) проекта для ООО «Уралсервис» можно рассчитать через отношение затрат на внедрение к годовой экономии:

$$\frac{355\,000}{126\,000} \approx 2,82 \text{ года (около 34 мес.)}$$

Для разработки и внедрения системы автоматизированного контроля расчетов заработной платы для сотрудников ООО «АРХЕТИП» проведем

расчет всех затрат по этапам внедрения. Данные по затратам на разных этапах внедрения автоматизированного контроля в ООО «АРХЕТИП» представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Затраты на этапах внедрения системы автоматизированного контроля расчетов заработной платы для сотрудников ООО «АРХЕТИП»

Этап	Содержание мероприятия	Затраты, руб.	Ожидаемое время на выполнение
Разработка учетных регистров	Создание и настройка регистров	150 000,00	3 недели
Введение графика инвентаризации	Введение графика проверки расчетов	30 000,00	1 неделя
Обучение персонала	Обучение 3 сотрудников	10 000,00	2 дня
Тестирование системы	Проверка работы регистров учета	10 000,00	1 неделя
Полный запуск	Полная настройка регистров и графика	5 000,00	1 день

Продemonстрируем на рисунке 16 уровень ошибок до и после внедрения автоматизации в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит».

Рассчитаем стоимость мероприятий, связанных с внедрением системы документооборота для ООО «АРХЕТИП», т. е. общая стоимость внедрения:

$$150\,000 + 30\,000 + 10\,000 + 10\,000 + 5\,000 = 205\,000 \text{ руб.}$$

Проблемы в документообороте приводят к ошибкам в отчетности и наложению штрафов, которые ежегодно составляли 50 000 руб. Кроме того, внедрение системы документооборота позволит сократить трудозатраты бухгалтерии на исправление ошибок на 80 %.

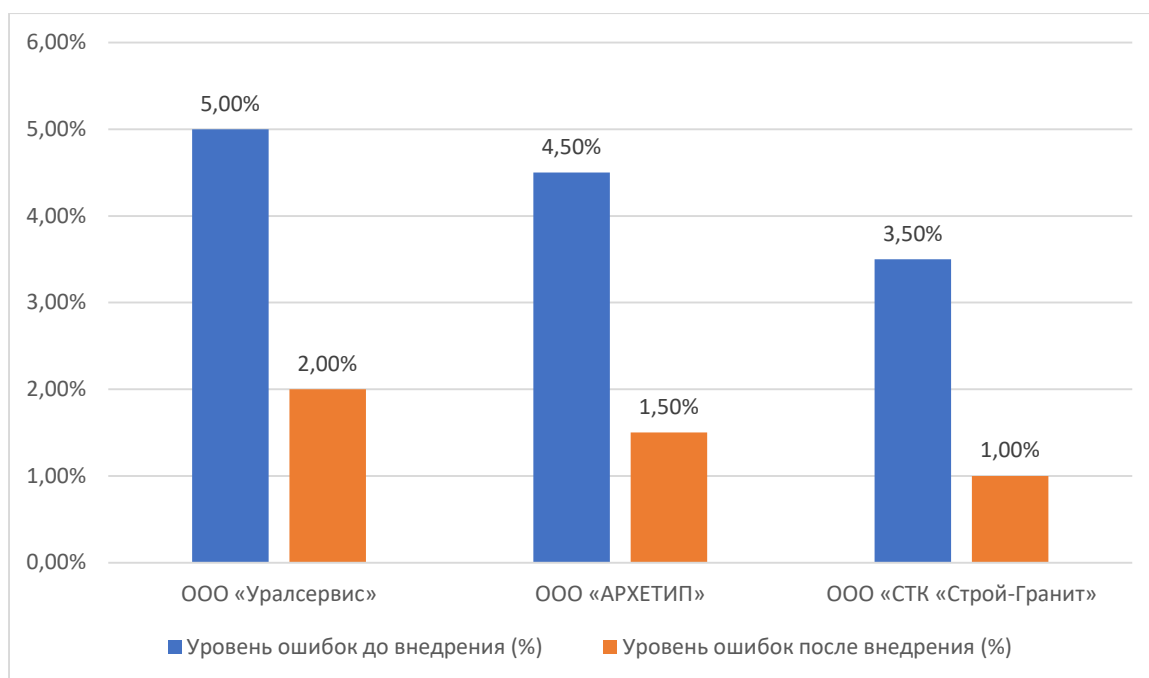


Рисунок 16 – Уровень ошибок до и после внедрения автоматизации в ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП», ООО «СТК «Строй-Гранит», %

До внедрения затраты на исправление составляли:

$$60\,000 \times \frac{20}{160} = 7\,500 \text{ руб. в месяц (или } 90\,000 \text{ руб. в год)}$$

После внедрения затраты составят:

$$90\,000 \times 0,2 = 18\,000 \text{ руб.}$$

Экономия по штрафам и трудозатратам:

$$50\,000 + (90\,000 - 18\,000) = 122\,000 \text{ руб. ежегодно}$$

Срок окупаемости проекта в ООО «АРХЕТИП»:

$$\frac{205\,000}{122\,000} \approx 1,68 \text{ года (около 20 мес.)}$$

Для разработки и внедрения системы автоматизированного контроля расчетов заработной платы для сотрудников ООО «СТК «Строй-Гранит» проведем расчет всех затрат по этапам внедрения. Данные по затратам на

разных этапах внедрения автоматизированного контроля в ООО «СТК «Строй-Гранит» представлены в таблице 21.

Таблица 21 – Затраты на этапах внедрения системы автоматизированного контроля расчетов заработной платы для сотрудников ООО «СТК «Строй-Гранит»

Этап	Содержание мероприятия	Затраты, руб.	Ожидаемое время на выполнение
Разработка регламентов	Создание регламентов	100 000,00	2 недели
Введение штатного расписания	Внедрение новой системы оплаты	30 000,00	1 неделя
Инструктаж сотрудников	Подготовка сотрудников	10 000,00	2 дня
Настройка документооборота	Введение документооборота	10 000,00	1 неделя
Полный запуск	Полное внедрение	5 000,00	1 день

Общая стоимость внедрения:

$$100\,000 + 30\,000 + 10\,000 + 10\,000 + 5\,000 = 155\,000 \text{ руб.}$$

Ежегодная экономия будет складываться из суммы предотвращенных штрафов и затрат на исправление ошибок. Предполагается, что внедрение регламентов снизит вероятность штрафов на 90 %, а штрафы ранее составляли 30 000 руб. ежегодно. Таким образом, ожидаемая экономия составит:

$$30\,000 \times 0,9 = 27\,000 \text{ руб.}$$

Помимо этого, экономия за счет оптимизации учета и сокращения затрат на исправление ошибок составит:

$$60\,000 \times \frac{10}{160} = 3\,750 \text{ руб. в мес. (45\,000 руб. в год)}$$

Таким образом, общая экономия:

$$27\,000 + 45\,000 = 72\,000 \text{ руб. в год}$$

Срок окупаемости для ООО «СТК «Строй-Гранит»:

$$\frac{155\,000}{72\,000} \approx 2,15 \text{ года (около 26 мес.)}$$

Представленные рекомендации позволяют каждой из организаций не только укрепить внутренний аудит расчетов заработной платы, но и существенно сократить затраты, связанные с данной деятельностью. Для ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит» предложенные меры приведут к значительному улучшению контроля за расчетными операциями, снижению частоты и величины ошибок, минимизации времени на выполнение рутинных задач и поддержанию точности расчетной информации. Важно отметить, что, несмотря на разные изначальные условия, предложенные мероприятия будут эффективны для каждой компании, что подтверждается проведенными расчетами и оценкой экономической целесообразности.

Суммарный эффект от реализации данных рекомендаций также включает улучшение управляемости процессов, повышение доверия сотрудников к системе расчетов и снижение риска санкций со стороны контролирующих органов. Таким образом, внедрение предложенных улучшений по организации внутреннего аудита расчетов заработной платы является обоснованным и значимым шагом для повышения экономической устойчивости и эффективности деятельности каждой организации. На основании проведенного анализа предложенные рекомендации по улучшению внутреннего аудита расчетов заработной платы демонстрируют высокую эффективность для организаций ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит». Введение автоматизированных систем, стандартизация документооборота и регулярное обновление данных позволяет значительно снизить уровень ошибок, трудозатрат и временных

издержек. Экономия времени, связанная с автоматизацией расчетного процесса, составляет в среднем 15 %, что эквивалентно снижению затрат на оплату труда и повышению производительности труда на 3-5 % в год. В целом, предложенные меры помогут каждой организации избежать штрафов, связанных с нарушениями в области расчетов, улучшить репутацию в глазах работников и поддерживать высокую управляемость процесса.

3.2 Оценка экономической эффективности проектных мероприятий

Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий по оптимизации внутреннего аудита расчетов заработной платы является важным критерием для принятия управленческих решений. Экономическая оценка мероприятий для ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит» была произведена с учетом текущих затрат на расчет заработной платы и ожидаемой годовой экономии, которая составит около 10-15 % от первоначальных затрат за счет сокращения временных ресурсов и минимизации числа ошибок. В данном разделе были проведены детализированные расчеты по срокам окупаемости и рентабельности предлагаемых мероприятий, что позволило точно оценить результативность внедрения.

В таблице 22 представлены данные по срокам окупаемости и ожидаемым эффектам от внедрения мероприятий. Различия в затратах связаны с учетом дополнительных расходов, которые не были включены в расчеты таблиц 19-21. Эти расходы включают:

- консультационные услуги разработчиков ПО (поддержка и сопровождение на первых этапах внедрения);
- дополнительные затраты на обучение сотрудников, связанных с обновлениями системы;

- непредвиденные затраты на устранение ошибок при настройке системы.

Указанные расходы увеличили итоговую сумму до 500 000 руб. для ООО «Уралсервис», 450 000 руб. для ООО «АРХЕТИП» и 300 000 руб. для ООО «СТК «Строй-Гранит». Помимо указанных прямых экономических эффектов, дополнительная выгода включает повышение точности расчетов, что минимизирует вероятность крупных штрафов, затраты на корректировку данных и оптимизирует процесс работы бухгалтерии, снижая нагрузку на персонал.

Расчеты показали, что внедрение автоматизированной системы расчетов для ООО «Уралсервис» обойдется организации в 500 000 руб. При этом годовая экономия, обусловленная снижением временных затрат и минимизацией штрафов за счет снижения ошибок на 3 %, составит 200 000 руб., что обеспечит срок окупаемости мероприятия на уровне 2,5 лет.

В ООО «АРХЕТИП» автоматизация затрат на расчеты заработной платы сократит расходы на 180 000 руб. ежегодно, при начальных затратах на внедрение в 450 000 руб. В результате срок окупаемости составит 2,7 года, что делает мероприятие экономически целесообразным.

В ООО «СТК «Строй-Гранит» автоматизация затрат на расчеты заработной платы сократит расходы на 100 000 руб. ежегодно, при начальных затратах на внедрение в 300 000 руб., что обеспечит срок окупаемости мероприятия на уровне 3 лет.

Данные по оценке экономической эффективности проектных мероприятий в исследуемых организациях представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Оценка экономической эффективности проектных мероприятий в исследуемых организациях

Показатель	ООО «Уралсервис»	ООО «АРХЕТИП»	ООО «СТК «Строй-Гранит»
1	2	3	4
Затраты на внедрение	500 000 руб.	450 000 руб.	300 000 руб.

1	2	3	4
Годовая экономия	200 000 руб.	180 000 руб.	100 000 руб.
Срок окупаемости	2,5 года	2,7 года	3 года

Сравним срок окупаемости на рисунке 17.

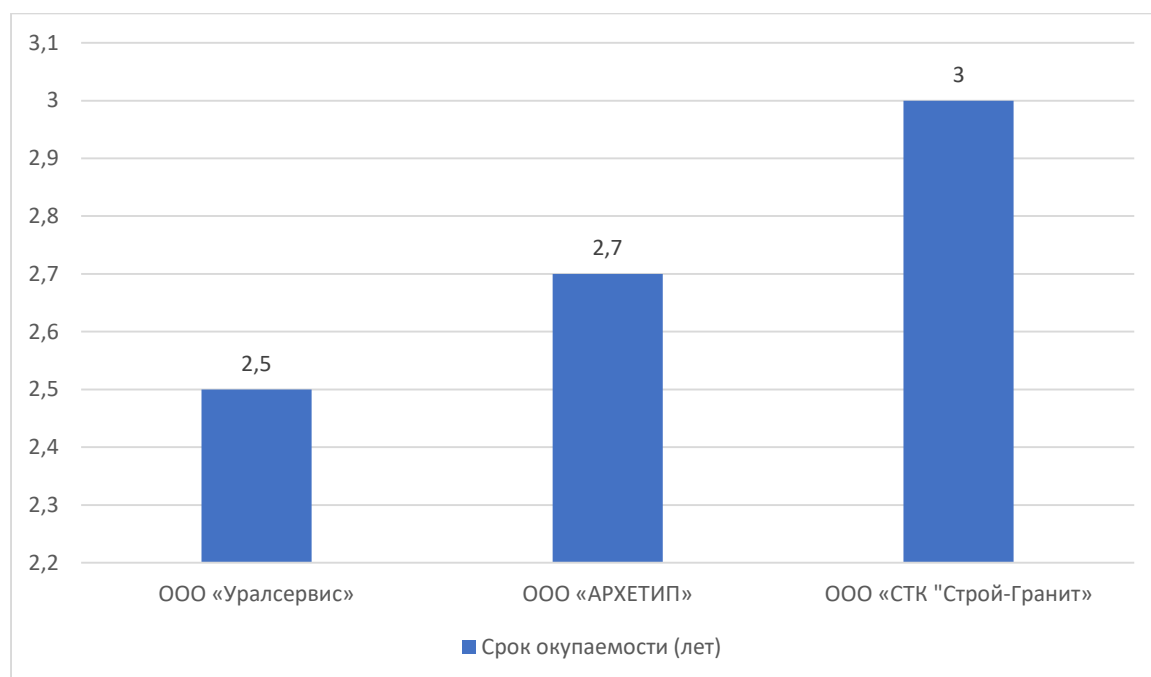


Рисунок 17 – Сравнение сроков окупаемости в исследуемых организациях

На рисунке 17 представлено сравнение сроков окупаемости для ООО «Уралсервис», «АРХЕТИП», «Строй-Гранит». Так, оценка экономической эффективности проектных мероприятий показала, что предложенные меры по оптимизации внутреннего аудита расчетов заработной платы в организациях являются не только целесообразными, но и необходимыми для достижения устойчивого финансового результата.

Результаты расчетов подтверждают, что инвестиции в автоматизацию и стандартизацию процессов окупятся в разумные сроки, обеспечивая стабильное снижение затрат на управление заработной платой.

Ожидаемая экономия от внедрения автоматизированных систем в расчетах заработной платы позволяет не только минимизировать количество

ошибок, что, в свою очередь, снижает риски финансовых санкций и потерь, но и освобождает рабочие ресурсы для более эффективного распределения задач в бухгалтерии и отделе кадров. Данные мероприятия обеспечивают также дополнительную выгоду в виде улучшения морального климата в коллективе, так как сотрудники будут уверены в точности и своевременности начислений.

В связи с этим организациям необходимо сосредоточиться на внедрении автоматизированных технологий, одновременно развивая внутренний контроль вместе с механизмами мониторинга, чтобы достичь более высокой прозрачности и предсказуемости при расчете заработной платы.

Дальнейшее внедрение рекомендованных методов управления внутренним аудитом не только оптимизирует процесс расчетов, но и создаст базу для устойчивого роста и развития организаций в условиях постоянного изменения рынка и возрастающих требований к качеству услуг (рисунок 18). Ожидаемая годовая экономия, представленная в таблице 22, демонстрирует, что вложения окупятся в пределах 2,5-3 лет.

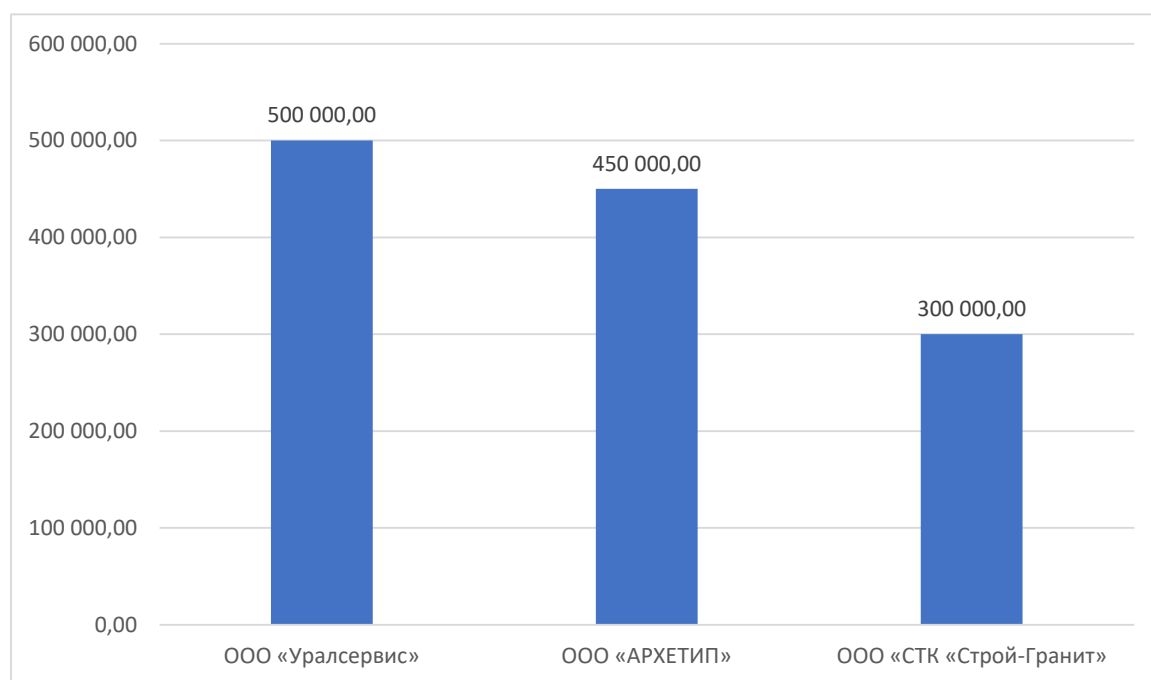


Рисунок 18 – Годовые затраты от внедрения мероприятий в организациях

Резюмируя, можно сказать, что эффективное управление расчетами заработной платы и внутренним аудитом становится основой для достижения высоких результатов работы организаций, способствуя формированию стабильной финансовой базы и обеспечивая долгосрочную конкурентоспособность. Внедрение предложенных рекомендаций позволит не только оптимизировать процессы, но и занять более выгодные позиции на рынке, что в конечном итоге отразится на общем успехе и устойчивом развитии бизнеса.

Важным аспектом является необходимость периодической переоценки внедренных систем и подходов, чтобы соответствовать меняющимся условиям и требованиям. Это подразумевает регулярное обучение сотрудников, совершенствование технических возможностей и внедрение новых технологий, что позволит постоянно повышать эффективность процессов и достигать лучших результатов в управлении заработной платой. Такой подход будет способствовать формированию гибкой и адаптивной структуры управления, что крайне необходимо для успешного функционирования в условиях современного рынка.

Подробный анализ текущей ситуации, проведенный на примере трех организаций – ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит», позволил выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются эти организации в процессе начисления заработной платы.

В условиях возрастающих требований к соблюдению нормативно-правовой базы и стандартов качества, особенно в организациях с большим числом сотрудников, необходимо внедрение эффективных мер, которые минимизируют финансовые потери и риски правонарушений.

Первым ключевым шагом к улучшению ситуации стало предложение автоматизации процессов расчета заработной платы.

В ходе исследования было установлено, что ручной труд занимает значительное время, приводя к ошибкам и увеличению затрат. Внедрение системы 1С: Зарплата и Управление Персоналом не только сократит

трудозатраты, но и снизит уровень ошибок, что, в свою очередь, позволит освободить ресурсы для более продуктивных задач. Таким образом, ожидаемая экономия времени и средств станет значительным преимуществом для этих организаций.

Кроме того, стандартизация документооборота была определена как важный аспект, способствующий снижению уровня ошибок, вызванных несвоевременным внесением данных. Внедрение четких регламентов и графиков позволит улучшить контроль за расчетами, минимизируя ошибки, что отразится на финансовых показателях организаций.

Важно отметить, что постоянное обновление данных о сотрудниках и мониторинг изменений в начислениях заработной платы также будут способствовать уменьшению рисков, связанных с кадровыми изменениями, особенно в условиях высокой текучести.

В целом, результаты расчетов по срокам окупаемости предложенных мероприятий подтверждают их экономическую целесообразность. Для каждой из исследуемых организаций был проведен анализ затрат на внедрение и ожидаемой годовой экономии. Отметим, что срок окупаемости проектов колеблется от 1,68 до 3 лет, что подтверждает высокую степень их рентабельности. Данные меры не только укрепят внутренний аудит расчетов заработной платы, но и позволят значительно сократить затраты, связанные с данной деятельностью. Улучшение контроля за расчетными операциями и снижение частоты ошибок повысят общую финансовую устойчивость организаций.

Кроме того, интеграция автоматизированных систем и развитие внутреннего контроля позволит создать единое информационное пространство, что станет основой для дальнейшего роста и адаптации к изменениям на рынке.

Внедрение предложенных рекомендаций также положительно скажется на моральном климате внутри компаний, поскольку сотрудники будут уверены в точности и своевременности начислений, что способствует

повышению доверия к системе. Предложенные мероприятия включают внедрение автоматизированных систем для расчета заработной платы, стандартизацию документооборота и ежемесячную проверку данных о сотрудниках. Эти методы отличаются от других существующих решений глубокой адаптацией под потребности организаций и использованием комплексного подхода.

Тем самым внутренний аудит расчетов заработной платы, с учетом предложенных мероприятий, становится неотъемлемой частью стратегического управления организациями. Он не только улучшает процессы начисления и учета, но и создает базу для устойчивого развития бизнеса.

Важно продолжать пересматривать и адаптировать внедренные системы, обеспечивая их соответствие современным требованиям и условиям, что в конечном итоге приведет к долгосрочной конкурентоспособности и успеху организаций в условиях быстро меняющегося рынка.

Заключение

Содержание выпускной квалификационной работы выражается в следующих трех логически взаимосвязанных группах теоретических, методических и практических проблем.

Теоретические аспекты учета и аудита заработной платы подверглись анализу в первом разделе работы. Проводить аудит оплаты труда необходимо, чтобы удостовериться в соответствии законодательным и нормативным стандартам, а также в рациональности распределения ресурсов внутри организации. Это связано с тем, что заработная плата является одним из основных расходов предприятия, и ее оптимальное использование имеет прямое влияние на его финансовые результаты. Следует отметить, что роль кадров в процессе стабилизации производственной деятельности нельзя недооценивать. На основании этого компетентные специалисты способны эффективно выполнять свои обязанности и принимать качественные решения. Кроме того, рациональное использование кадровых ресурсов позволяет оптимизировать затраты организации и повысить конкурентоспособность.

Второй раздел работы содержал всесторонний обзор процедур учета и аудита, связанных с формированием и удержанием заработной платы персонала в изучаемых организациях. Объекты изучения – ООО «Уралсервис», ООО «АРХЕТИП» и ООО «СТК «Строй-Гранит». В данных организациях, несмотря на соответствие установленным стандартам, обнаружены некоторые изъяны в системе расчета, начисления и учета заработной платы. Для руководства кадровым составом и произведения расчетов по зарплате данные организации используют формы первичной учетной документации. Таким образом, недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальными характеристиками организаций. Их преодоление означает не что иное, как коренное изменение самой системы. Обозначенные проблемы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда требуют совершенствования учетной системы в организациях.

В третьем разделе приведены рекомендации по совершенствованию внутреннего аудита расчетов заработной платы в организациях, а также проведена оценка эффективности проектных решений.

Первым ключевым шагом к улучшению ситуации стало предложение автоматизации процессов расчета заработной платы. В ходе исследования было установлено, что ручной труд занимает значительное время, приводя к ошибкам и увеличению затрат. Внедрение системы 1С: Зарплата и Управление Персоналом не только сократит трудозатраты, но и снизит уровень ошибок, что, в свою очередь, позволит освободить ресурсы для более продуктивных задач. Таким образом, ожидаемая экономия времени и средств станет значительным преимуществом для этих организаций.

Кроме того, интеграция автоматизированных систем и развитие внутреннего контроля позволит создать единое информационное пространство, что станет основой для дальнейшего роста и адаптации к изменениям на рынке. Внедрение предложенных рекомендаций также положительно скажется на моральном климате внутри компаний, поскольку сотрудники будут уверены в точности и своевременности начислений, что способствует повышению доверия к системе.

Внедрение предложенных рекомендаций позволит не только оптимизировать процессы, но и занять более выгодные позиции на рынке, что в конечном итоге отразится на общем успехе и устойчивом развитии бизнеса.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Ахалкаци, О. В. Аудит учета расчетов по оплате труда / О. В. Ахалкаци. – М. : Юнити-Дана. – 2020. – 108 с.
2. Брянцева, В. С. Развитие методики внутреннего аудита учета расчетов с персоналом по оплате труда в публичных акционерных обществах / В. С. Брянцева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 5-1 (63). – С. 98-101.
3. Грачева, Е. И. Характеристика форм оплаты труда персонала / Е. И. Грачева // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2020. – № 1 (21). – С. 22-24.
4. Джентамирова, А. Х. Процедура аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда / А. Х. Джентамирова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 567-572.
5. Жуков, А. Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография / А. Л. Жуков – М., Берлин : Директ-Медиа. – 2021. – 412 с.
6. Журавлева, М. Н. Аудит расчетов по оплате труда / М. Н. Журавлева // Калужский экономический вестник. – 2021. – № 1. – С. 36-39.
7. Качурин, А. Ф. Совершенствование систем оплаты труда в современных организациях / А. Ф. Качурин // Социальные науки. – 2021. – № 2 (25). – С. 3-12.
8. Мазыкина, Е. К. Аудиторская проверка учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации / Е. К. Мазыкина // Наука через призму времени. – 2022. – № 5 (38). – С. 86-91.
9. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 27.11.2023 г. № 539-ФЗ) / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/.
10. Нармандах, Д. Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий / Д. Нармандах // Проблемы теорий и практики управления. – 2020. – № 3. – С. 1-8.

11. Письмо Минтруда России от 15.04.2016 г. № 14-1/В-351 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=156758#IHwazxTYbYmLfYEx>.

12. Письмо Роструда от 14.05.2020 г. № ПГ/20884-6-1 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=195901#vxEbzxT4iFdRupSY2>.

13. Подлеснова, Е. В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в условиях развивающейся экономики / Е. В. Подлеснова, Е. А. Чикалкина // Хроноэкономика. – 2020. – № 3 (24). – С. 199-203.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314616/.

15. Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 г. № 1908 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_399920/8b9c58ce42e8ba17d8c8d5b78ea1c7c15626d438/.

16. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (ред. от 10.12.2016 г. № 1339) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/00737bae76cc5b4913b4eaf35b39060ca04b85be/.

17. Приказ Минфина России от 01.12.2010 г. № 157н (ред. от 27.04.2023 г.) «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.12.2010 г. № 19452) / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107750/.

18. Приказ Минфина России от 06.05.1999 г. № 33н (ред. от 06.04.2015 г.) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 г. № 1790) / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12508/.

19. Приказ Минфина России от 06.10.2008 г. № 106н (ред. от 07.02.2020 г. № 18н) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 г. № 12522) / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_81164/.

20. Приказ Минфина России от 30.03.2015 г. № 52н (ред. от 15.06.2020 г.) «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2015 г. № 37519) / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177766/.

21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024 г., с изм. от 08.08.2024 г.) / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

22. Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022 г. № 498-ФЗ) «О бухгалтерском учете» / [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/.

23. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред. от 21.11.2022 г. № 455-ФЗ) «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» / [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/.

24. Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 27.11.2023 г. № 548-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда» / [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/.

25. Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ (ред. от 03.04.2023 г. № 98-ФЗ) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» / [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/.

26. Федеральный закон от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 24.07.2023 г. № 355-ФЗ) «Об аудиторской деятельности» / [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/.

27. Шляхова, И. А. Виды и системы оплаты труда / И. А. Шляхова // Аллея науки. – 2021. – № 8 (35). – С. 355-358.

28. Штефан, М. А. Основы аудита : учебник и практикум для вузов / М. А. Штефан, О. А. Замотаева, Н. В. Максимова ; под общей редакцией М. А. Штефан. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт. – 2020. – 294 с.

29. Anhelovs'ka, O. V. Audyt rozrakhunkiv z opłaty pratsi ta typovi pomylky i porushennya, shcho mozhut' buty vyyavleni pry yoho provedenni [Audit of payroll calculations and typical errors and violations that may be detected during it.].

Zbirnyk naukovykh prats' TDAU – Collection of scientific works of TDAU. – 2020. – № 1(25). – C. 14-18.

30. Edinak, E. A. Influence of key macroeconomic factors on the dynamics of employment of the population of the Russian Federation. Problemy prognozirovaniya [Studies on Russian Economic Development]. – 2020. – № 4. – C. 391-398.

31. Halaburdina, E. Yu. Features of audit audit planning and accounting of payroll settlements with personnel. – Economy and society. – 2021. – № 2. – C. 475-479.

32. Needles B., Anderson X., Caldwell D. Principles of accounting. M.: Finance and Statistics. – 2021. – 1229 c.

33. Wen Chen, Sumi Jung, Xiaoxia Peng, Ivy Xiying Zhang. Outside Opportunities, Managerial Risk Taking, and CEO Compensation. The Accounting. – 2022. – № 97 (2). – C. 135–160.

Приложение А

Бухгалтерский баланс за 2023 г., отчет о финансовых результатах ООО «Уралсервис» за 2022-2023 гг.

Бухгалтерский баланс На 31 декабря 2023 г.

<i>Пояснения¹</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2023 г.</i>	<i>На 31 декабря 2022 г.</i>	<i>На 31 декабря 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	324	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	64 445	11 815	18 987
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	4 796	938	1 129
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	69 566	12 753	20 117
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	140 780	5 902	28 664
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	2 353	4	-
	Дебиторская задолженность	1230	190 226	195 590	190 500
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	0	4 500	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	30 739	847	732
	Прочие оборотные активы	1260	831	750	1 983
	Итого по разделу II	1200	364 929	207 593	221 878
	БАЛАНС	1600	434 495	220 346	241 995

Рисунок А.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Уралсервис» за 2023 г.

Продолжение Приложения А

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ²	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	163 051	143 826	130 425
	Итого по разделу III	1300	163 061	143 836	130 435
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	86 250	4 341	45 451
	Отложенные налоговые обязательства	1420	6 448	1 900	1 714
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	15 701	2 194	7 783
	Итого по разделу IV	1400	108 399	8 435	54 948
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	47 737	1	20
	Кредиторская задолженность	1520	114 152	67 377	55 667
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	1 146	696	924
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	163 035	68 075	56 611
	БАЛАНС	1700	434 495	220 346	241 995

Примечания

¹ Указывается номер соответствующего пояснения.

² Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Рисунок А.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Уралсервис» за 2023 г.

Продолжение Приложения А

Отчет о финансовых результатах

За 2022 г.

<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2022 г.</i>	<i>За 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁴	2110	1 622 615	2 216 534
	Себестоимость продаж	2120	(1 547 513)	(2 059 565)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	75 102	156 969
	Коммерческие расходы	2210	(54 054)	(56 680)
	Управленческие расходы	2220	(-)	(-)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	21 048	100 289
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	2 854	1 200
	Проценты к уплате	2330	(836)	(277)
	Прочие доходы	2340	19 828	33 678
	Прочие расходы	2350	(13 425)	(8 163)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	29 469	126 727
	Налог на прибыль ⁵	2410	(6 168)	(24 848)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(5 791)	(24 143)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	(377)	(706)
	Прочее	2460	0	(1)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	23 301	101 878
	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	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода⁷	2500	23 301	101 878

Рисунок А.2 – Отчет о финансовых результатах
ООО «Уралсервис» за 2022 г.

Продолжение Приложения А

Отчет о финансовых результатах				
За 2023 г.				
<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2023 г.</i>	<i>За 2022 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁴	2110	2 079 505	1 622 615
	Себестоимость продаж	2120	(1 982 174)	(1 547 513)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	97 331	75 102
	Коммерческие расходы	2210	(76 850)	(54 054)
	Управленческие расходы	2220	(354)	(-)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	20 127	21 048
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	542	2 854
	Проценты к уплате	2330	(8 522)	(836)
	Прочие доходы	2340	29 580	19 828
	Прочие расходы	2350	(9 376)	(13 425)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	32 351	29 469
	Налог на прибыль ⁵	2410	(6 827)	(6 168)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(6 137)	(5 791)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	(689)	(377)
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	25 524	23 301
	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	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода⁷	2500	25 524	23 301

Рисунок А.2 – Отчет о финансовых результатах
ООО «Уралсервис» за 2023 г.

Приложение Б

Бухгалтерский баланс за 2023 г., отчет о финансовых результатах ООО «АРХЕТИП» за 2022-2023 гг.

Бухгалтерский баланс					
На 31 декабря 2023 г.					
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	6 008	2 708	-
	Веб-сайт		392	-	-
	Мобильное приложение		5 568	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	135 921	151 237	22 964
	переоценка ОС по ФСБУ 06		0	-	4 387
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	9 916	3 229	3 533
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	5 434	5 809	2 771
	с изменением учетной политики		0	-	1 093
	Прочие внеоборотные активы	1190	0	703	-
	Итого по разделу I	1100	157 279	163 686	29 268
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	483 008	356 228	384 888
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	321	1 447	6 934
	Дебиторская задолженность	1230	419 559	466 859	126 353
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	51 777	52	11 812
	% по выданному займу		0	52	312
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	128 698	8 546	2 042
	Прочие оборотные активы	1260	809	444	72

Рисунок Б.1 – Бухгалтерский баланс ООО «АРХЕТИП» за 2023 г.

Продолжение Приложения Б

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
	Итого по разделу II	1200	1 084 173	833 576	532 101
	БАЛАНС	1600	1 241 452	997 262	561 369
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	56 000	56 000	56 000
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ²	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	961 032	573 826	376 521
	корректировка по ФСБУ 06		0	-	(810)
	Итого по разделу III	1300	1 017 032	629 826	432 521
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	76 500	216 346	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	4 181	2 756	2 021
	Оценочные обязательства	1430	0	256	1 024
	Прочие обязательства	1450	4 995	6 178	4 387
	Итого по разделу IV	1400	85 676	225 536	7 432
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	0	1 043	-
	проценты по кредитам		0	1 043	-
	Кредиторская задолженность	1520	137 692	140 714	121 391
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	1 052	142	24
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	138 744	141 899	121 415
	БАЛАНС	1700	1 241 452	997 262	561 369

Примечания

¹ Указывается номер соответствующего пояснения.

² Здесь и в других формах отчетов вычитаеый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Рисунок Б.1 – Бухгалтерский баланс ООО «АРХЕТИП» за 2023 г.

Продолжение Приложения Б

Отчет о финансовых результатах

За 2022 г.

<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2022 г.</i>	<i>За 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁴	2110	1 607 956	758 045
	Себестоимость продаж	2120	(1 103 043)	(523 367)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	504 913	234 678
	Коммерческие расходы	2210	(195 583)	(109 138)
	Управленческие расходы	2220	(23 712)	(17 231)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	285 618	108 309
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	406	332
	Проценты к уплате	2330	(3 174)	(41)
	Прочие доходы	2340	44 212	179 919
	Прочие расходы	2350	(80 334)	(33 347)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	246 728	255 172
	Налог на прибыль ⁵	2410	(49 431)	(22 009)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(51 734)	(20 047)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	2 303	(1 962)
	Прочее	2460	8	2 342
	в связи с изменением учетной политики		13	2 470
	Чистая прибыль (убыток)	2400	197 305	235 505
	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	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-

Рисунок Б.2 – Отчет о финансовых результатах ООО «АРХЕТИП» за 2022 г.

Продолжение Приложения Б

Отчет о финансовых результатах

За 2023 г.

Пояснения ³	Наименование показателя	Код строки	За 2023 г.	За 2022 г.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁴	2110	1 603 470	1 607 956
	Себестоимость продаж	2120	(902 333)	(1 103 043)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	701 137	504 913
	Коммерческие расходы	2210	(191 949)	(195 583)
	Управленческие расходы	2220	(8 470)	(23 712)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	500 718	285 618
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	886	406
	Проценты к уплате	2330	(11 010)	(3 174)
	Прочие доходы	2340	100 875	44 212
	Прочие расходы	2350	(106 902)	(80 334)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	484 567	246 728
	Налог на прибыль ⁵	2410	(97 361)	(49 431)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(95 151)	(51 734)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	(2 210)	2 303
	Прочее	2460	0	8
	в связи с изменением учетной политики		0	13
	Чистая прибыль (убыток)	2400	387 206	197 305
	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	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-

Рисунок Б.2 – Отчет о финансовых результатах ООО «АРХЕТИП» за 2023 г.

Приложение В

Бухгалтерский баланс за 2023 г., отчет о финансовых результатах ООО «СТК «Строй-Гранит» за 2022-2023 гг.

Бухгалтерский баланс На 31 декабря 2023 г.					
<i>Пояснения¹</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2023 г.</i>	<i>На 31 декабря 2022 г.</i>	<i>На 31 декабря 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	213 810	207 026	178 718
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	213 810	207 026	178 718
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	74 539	38 302	30 294
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	0	-	421
	Дебиторская задолженность	1230	136 586	63 031	60 620
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	706	706	8 816
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	3 449	2 680	8 029
	Прочие оборотные активы	1260	136	-	19 601
	Итого по разделу II	1200	215 416	104 719	127 781
	БАЛАНС	1600	429 226	311 745	306 499

Рисунок В.1 – Бухгалтерский баланс ООО «СТК «Строй-Гранит» за 2023 г.

Продолжение Приложения В

<i>Пояснения¹</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2023 г.</i>	<i>На 31 декабря 2022 г.</i>	<i>На 31 декабря 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	20	20	20
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ²	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	102 797	58 700	42 850
	Итого по разделу III	1300	102 817	58 720	42 870
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	83 320	85 320	142 877
	Отложенные налоговые обязательства	1420	5 682	6 112	6 445
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	6 504	3 789	40 201
	Итого по разделу IV	1400	95 506	95 221	189 523
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	1 575	1 209	1 597
	Кредиторская задолженность	1520	228 480	155 708	72 509
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	849	887	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	230 903	157 804	74 106
	БАЛАНС	1700	429 226	311 745	306 499

Примечания

¹ Указывается номер соответствующего пояснения.

² Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Рисунок В.1 – Бухгалтерский баланс ООО «СТК «Строй-Гранит» за 2023 г.

Продолжение Приложения В

Отчет о финансовых результатах

За 2022 г.

<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2022 г.</i>	<i>За 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁴	2110	1 608 098	1 262 567
	Себестоимость продаж	2120	(999 944)	(930 183)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	608 154	332 384
	Коммерческие расходы	2210	(465 603)	(228 290)
	Управленческие расходы	2220	(94 289)	(67 938)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	48 262	36 156
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	156	623
	Проценты к уплате	2330	(20 793)	(13 192)
	Прочие доходы	2340	9 085	7 066
	Прочие расходы	2350	(16 108)	(7 092)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	20 602	23 561
	Налог на прибыль ⁵	2410	(4 120)	(4 712)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(4 121)	(1 902)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	333	(2 810)
	Прочее	2460	332	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	16 814	18 849
	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	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода⁷	2500	16 814	18 849

Рисунок В.2 – Отчет о финансовых результатах
ООО «СТК «Строй-Гранит» за 2022 г.

Продолжение Приложения В

Отчет о финансовых результатах

За 2023 г.

<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2023 г.</i>	<i>За 2022 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁴	2110	1 684 043	1 608 098
	Себестоимость продаж	2120	(1 134 271)	(999 944)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	549 772	608 154
	Коммерческие расходы	2210	(338 568)	(465 603)
	Управленческие расходы	2220	(134 689)	(94 289)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	76 515	48 262
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	154	156
	Проценты к уплате	2330	(19 505)	(20 793)
	Прочие доходы	2340	7 015	9 085
	Прочие расходы	2350	(9 109)	(16 108)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	55 070	20 602
	Налог на прибыль ⁵	2410	(10 974)	(4 120)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(11 404)	(4 121)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	430	333
	Прочее	2460	0	332
	Чистая прибыль (убыток)	2400	44 096	16 814
	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	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода⁷	2500	44 096	16 814

Рисунок В.2 – Отчет о финансовых результатах
ООО «СТК «Строй-Гранит» за 2023 г.