

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)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

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

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате (на примере ООО «Флагман»)»

Студент

А. А. Максимова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

С. Е. Чинахова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

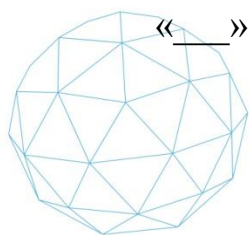
Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« » _____ 20 г.

Тольятти 2019



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Максимова Анастасия Алексеевна

Тема работы: Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате (на примере ООО «Флагман»)

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

Цель исследования - изучение учета и аудита оплаты труда в сфере услуг.

Объект исследования – комплекс теоретических и практических вопросов, связанных с организацией и методикой учета и аудита оплаты труда в современных условиях хозяйствования.

Предмет исследования – Предметом исследования является процесс учета и аудит заработной платы на предприятии ООО «Флагман».

Методы исследования – сравнения, монографический метод, логический, анализ документов, факторный анализ, табличный метод.

Краткие выводы по бакалаврской работе: рассмотрены теоретические основы учета и аудит расчетов по заработной плате, организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате в ООО «Флагман», предложены мероприятия по совершенствованию учета заработной платы по результатам аудиторской проверки ООО «Флагман».

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 43 источника и 3 приложений. Общий объем работы, без приложений, 55 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 12, рисунков – 10.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы учета и аудит расчетов по заработной плате.....	6
1.1 Понятие оплаты труда, состав фонда оплаты труда. Нормативно- правовое регулирование оплаты труда в РФ.....	6
1.2 Бухгалтерский учет оплаты труда в современных условиях	12
1.3 Особенности аудита расчетов по заработной плате.....	15
2 Организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате в ООО «Флагман».....	21
2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «Флагман».....	21
2.2 Бухгалтерский учет начисления заработной платы в ООО «Флагман»	25
2.3 Учет удержаний из заработной платы и расчетов с внебюджетными фондами в ООО «Флагман».....	29
3 Мероприятия по совершенствованию учета заработной платы по результатам аудиторской проверки ООО «Флагман».....	36
3.1 Методика аудита расчетов по заработной плате ООО «Флагман»	36
3.2 Мероприятия по совершенствованию учета заработной платы ООО «Флагман».....	40
Заключение	49
Список используемой литературы	53
Приложения	57

Введение

Одним из важнейших направлений деятельности финансового отдела каждой компании является учет работы организации. Это хорошо организованная система сбора, проверки, регистрации, обработки и сбора информации о рабочем труде сотрудников и ее оплаты в непрерывном и документальном учете.

На основе этого информативного исследования осуществляется контроль за использованием рабочего времени, соблюдение параметров взаимосвязи между ростом производительности и уровнем развития заработной платы, а также отслеживание уровня связанных с этим расходов.

Заработная плата является важной экономической категорией, одним из экономических инструментов, призванных объединить интересы работника, предпринимателя и государства. Связь заработной платы с количественными и качественными результатами его работы осуществляется с помощью методов оплаты труда и систем оплаты труда.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью фонда оплаты труда от уровня жизни населения любой страны. Для большинства людей заработная плата является наиболее важным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (размер, форма, начисление, выплаты и т. д.) являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Правила расчета, формы первичных документов, законодательные документы меняются очень часто.

Целью этой выпускной квалификационной работы является изучение учета и аудита оплаты труда в сфере услуг.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1. Раскрыть понятие оплаты труда, состав фонда оплаты труда;
2. Рассмотреть особенности бухгалтерского учета оплаты труда в современных условиях;

3. Раскрыть особенности аудита расчетов по заработной плате;
4. Рассмотреть организацию бухгалтерского учета расчетов по заработной плате в ООО «Флагман»;
5. Раскрыть методику аудита расчетов по заработной плате ООО «Флагман»;
6. Предложить мероприятия по совершенствованию учета заработной платы ООО «Флагман».

Предметом исследования является процесс учета и аудит заработной платы на предприятии ООО «Флагман».

Объектом изучения данной выпускной квалификационной работы является комплекс теоретических и практических вопросов, связанных с организацией и методикой учета и аудита оплаты труда в современных условиях хозяйствования.

Вопрос организации расчетов с персоналом по оплате труда на современном этапе актуален для любого субъекта хозяйствования в Российской Федерации. Эксперты, исследователи, экономисты участвуют в разработке решения проблем, отражающих противоречивый характер предмета исследования.

Методологической основой для написания работы послужили законодательные акты, законодательные документы, публикации по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, а также первичные учетные документы и бухгалтерские записи, финансовая и статистическая отчетность предприятия, работы известных российских исследователей, такие как: Ю.А. Бабаев, Г. В. Савицкая, Тихомирова Т.П., Чучкалова Е.И., Наумова Н.В., Фролова Т.А.

1. Теоретические основы учета и аудит расчетов по заработной плате

1.1 Понятие оплаты труда, состав фонда оплаты труда. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда в РФ

Оплата труда - это система оплаты труда работников за индивидуальную работу. Заработная плата относится к системе отношений в целях обеспечения установления и осуществления работодателями выплат работникам за их работу в соответствии с законами, другими актами, коллективными договорами и трудовыми договорами [18, с. 204].

Политика заработной платы является основной частью управления, которая зависит от того, насколько эффективно работают сотрудники. В экономической литературе существуют различные подходы к формулировке термина «заработная плата», мнения различных авторов по этому вопросу представлены в таблице 1.

Таблица 1 -Подходы к формулировке понятия «Оплата труда»

Определение	Источник
1	2
«Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) стимулирующие выплаты(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)». [3]	Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации [3]
Оплата труда (оклады) - денежная компенсация за труд; часть стоимости продукта, созданного трудом, доход от продажи, выданного работником компании или учреждения, в котором он работает	Б.А. Рейзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева «Современный экономический словарь» [43, с. 129]
Оплата труда является формой цены услуги за труд как денежного выражения ее стоимости и выгоды.	И.Т Корогодин «Экономическая теория труда» [26, с. 122]

Продолжение таблицы 1

1	2
Оплата труда представляет собой вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику в соответствии с условиями найма и требованиями трудового законодательства.	Н.А.Финогеева «Заработная плата» [52, с. 12]
Оплата труда представляет собой цену рабочей силы, сформированную на основе объективной оценки вклада работника в результат деятельности компании и т. д.	В.П. Пашуто «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» [38, с. 52]
Оплата труда - денежная компенсация, которую работник получает в обмен на свою работу.	О.А. Лапшова «Оплата труда персонала» [30, с. 102]
Оплата труда является частью валового внутреннего продукта, который отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между секторами национальной экономики, компаниями и отдельными работниками на основе количества и качества используемой рабочей силы, а также спроса и предложения товаров.	А.П. Егоршин «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» [21, с. 92]

На основании обобщения взглядов исследователей по вопросу определения «зарплаты» мы формулируем комплексную концепцию оплаты труда - это цена, уплачиваемая работнику за использование его работы, стоимость, определяемая рынком труда, т. е. спрос на труд и его предложение. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем ниже ее доставка, тем выше зарплата, и наоборот, чем выше доставка, тем ниже будет зарплата.

Фонд оплаты труда выполняет несколько функций:

1. Воспроизводственная функция состоит в том, чтобы обеспечить возможность воспроизводить работу при социально нормальном уровне потребления, то есть при определении такого абсолютного размера заработной платы, который обеспечивает условия для нормального воспроизводства труда, другими словами, для поддержания или даже улучшения условий труда для работника. Работник также должен воспитывать детей, будущий труд. Следовательно, первоначальная суть этой функции - ее решающая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция является продолжением и дополнением к первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизводству труда как такового, но и давать

человеку возможность пользоваться целым рядом социальных преимуществ - здравоохранением, социальным набором услуг, образованием и т. д. Кроме того, обеспечение комфортного существования в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна для руководства компании: необходимо побуждать работника работать, чтобы максимизировать отдачу, для повышения эффективности рабочей силы. Цель состоит в том, чтобы достичь размера результата в зависимости от результата каждой работы.

Работник должен быть заинтересован в улучшении своих навыков, чтобы заработать больше денег, а за более высокую квалификацию. Компании заинтересованы в более квалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

4. Функция статуса заработной платы предполагает, что статус, определяемый размером заработной платы, соответствует статусу занятости работника. Под статусом понимается положение человека в определенной системе общественных отношений и отношений. Статус работы - это место работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Таким образом, размер оплаты труда является одним из основных показателей этого статуса, и его сравнение с собственной рабочей силой позволяет оценить справедливость заработной платы.

5. Регулирующей функцией является регулирование рынка труда и прибыльности предприятия. Конечно, сотрудник работает в компании, где он платит больше. Но верно и одно - компании невыгодно платить слишком много, иначе рентабельность снизится. Компании нанимают работников, а работники предлагают свою работу на рынке труда. Как и все рынки, на рынке труда действуют законы о формировании цен на рабочую силу.

6. Функция формирования платежеспособного спроса работников. Речь идет об определении их покупательной способности, что, в свою очередь, влияет на общий спрос, структуру и динамику национального производства. Эффект этой функции позволяет определить рациональные пропорции между потребностями продукта и предложением, регулируя число зарплат.

Фонд заработной платы - это ресурс компании, который будет потрачен на заработную плату всех сотрудников. Это включает в себя расчет работников, как денег, так и товаров, то есть в натуральной форме.

Зарплата включает все запланированные платежи. Они также содержат «социальные» деньги. Сумма затрат на оплату труда включает в себя расчет указанного фонда. Это также экономический показатель, который используется для статистической отчетности, анализа деятельности компании.

Кроме того, затраты на заработную плату являются одной из составляющих себестоимости продукции. Заработная плата зависит в основном от рынка труда, то есть от цены рабочей силы, от инфляционных процессов, возникающих в государстве, и ряда других факторов.

Планирование заработной платы осуществляется компанией. Единственный контроль - государственный контроль - это аргумент, что цена труда не может быть ниже установленной минимальной заработной платы. Это положение закреплено в Законе о минимальной заработной плате (№ 82 ФЗ от 19 июня 2000 года). Максимум не принят на государственном уровне. Это определяется самим работником, его квалификацией, должностью, а также работодателем. Все это подтверждается внутренними документами. Фонд заработной платы состоит из элементов, представленных на рисунке.

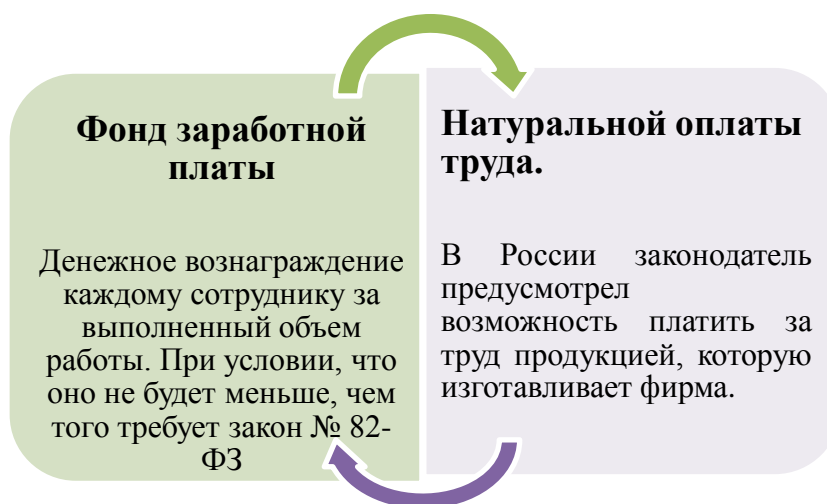


Рис. 1 Элементы фонда заработной платы

В связи с тем, что состав фонда заработной платы составляет значительную часть расходов компании, планирование фонда заработной

платы является очень важным шагом в ее деятельности. На этом этапе определяются структура заработной платы (ее составляющие) и ее размер.

Фонд заработной платы является более узким понятием, чем фонд оплаты труда, но оба фонда формируются и рассчитываются в соответствии с аналогичными алгоритмами.

Формула для расчета ФОТ является суммой ее различных компонентов. Количество элементов в такой формуле зависит от содержания документов внутреннего регламента.

«К примеру, если этими документами предусмотрена ежемесячная выплата работникам зарплаты (ЗП), премии (ПР), а также материальной помощи (МП) в дополнение к отпускным (ОТП), то формула расчета ФОТ будет выглядеть следующим образом (формула 1):

$$\text{ФОТ} = \text{ЗП} + \text{ПР} + \text{ОТП} + \text{МП} \quad (1)$$

Алгоритм расчета фонда оплаты труда, формула которого представлена выше, является схематичным, и расчет ФОТ (как и расчет фонда заработной платы) в различных компаниях может проводиться по более детализированному или сокращенному варианту формулы в зависимости от состава ФОТ» [29, с. 100].

Нормативно–законодательной базы по учету расходов по оплате труда, приведем перечень актов, которые регулируют учет оплаты труда организаций и предприятий:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197–ФЗ [1] – являются наиболее важным юридическим и правовым документом, регулирующим отношения между участниками каждой трудовой организации, независимо от организационно-правовых форм собственности.

2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» [2] от 30.11.1994 N 51–ФЗ – регулирует финансовые и договорные вопросы.

3. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» [3] от 05.08.2000 N 117–ФЗ– регулирует порядок налогообложения физических лиц и отчислений на социальное страхование за сотрудников.

4. «Федеральный закон от 06.12.2011 N 402–ФЗ О бухгалтерском учете» [6] - регулирует порядок налогообложения физических лиц и отчислений на социальное страхование работников.

5. ПБУ 1/2008 «Учетная политика предприятия», регламентирует правила подготовки и публикации принципов бухгалтерского учета для организаций (за исключением бюджетных и кредитных организаций). Принцип бухгалтерского учета регистрирует форму вознаграждения и систему начисления заработной платы в компании.

6. ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность предприятия», регламентирует порядок составления и представления налоговых отчетов от организаций в налоговые органы, в том числе требования, перечень форм отчетности и порядок их заполнения. Отчеты представляются в специализированных формах о расходах на заработную плату и отчисления на социальные нужды.

7. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790). Регулируемые отчетные расходы в составе фонда оплаты труда [27. с. 35].

Внутренние административные документы содержат приказы о приеме на работу, увольнении работников, оформлении командировочных на оплату отпусков, составлении графика работы и т. д.

Нормативные правила бухгалтерского учета позволяют однозначно интерпретировать учетную информацию о затратах на оплату труда и определять ответственность за нарушения в бухгалтерском учете.

Основные правила и понятия, касающиеся заработной платы, изложены в главе 21 Правил процедуры Российской Федерации. Государство осуществляет надзор и контроль за своевременностью и степенью оплаты труда работников, консолидацией на законодательном уровне требований к оплате труда [3, с. 144].

Установленная система заработной платы работодателей, закрепленная в трудовом договоре или коллективном договоре, не должна ухудшать положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с внутренними правилами и условиями трудового договора должен выполнять свои обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными законами и иными положениями Российской Федерации являются рабочими часами [3, с. 91].

Таким образом, оплата труда - это система оплаты труда работников за индивидуальную работу. Заработная плата относится к системе отношений в целях обеспечения установления и осуществления работодателями выплат работникам за их работу в соответствии с законами, другими актами, коллективными договорами и трудовыми договорами. Нормативные правила бухгалтерского учета позволяют однозначно интерпретировать учетную информацию о затратах на оплату труда и определять ответственность за нарушения в бухгалтерском учете.

1.2 Бухгалтерский учет оплаты труда в современных условиях

«С целью организации бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии в учетной политике прописывается, какие формы первичных документов для этой цели будут использованы. При этом со вступлением в силу закона о бухгалтерском учете от 06.12.2011 № 402-ФЗ использование унифицированных форм перестало быть обязательным» [18, с. 38].

В таблице представим основные счета для учета заработной платы используемые и их характеристику.

Таблица 2 -Характеристика счетов бухгалтерского учета в контексте применения для учета заработной платы

Счет синтетического учета	Применение	Характеристика
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Для учета расчетов по оплате труда персоналу используется бухгалтерский счет	обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику предприятия. По дебету счета показываются суммы выплаченной заработной платы, а также суммы удержаний. По дебету счета отражается сумма заработной платы если работник не получил ее своевременно
20 «Основное производство»	Для формирования затрат по оплате труда	Здесь аккумулируются затраты на оплату труда для производственных предприятий (в зависимости от структурного подразделения, где занят сотрудник)
44 «Расходы на продажу»	Для формирования затрат по оплате труда	Здесь аккумулируются затраты на оплату труда для торговых предприятий
68 «Расчеты по налогам и сборам»	Для удержания НДФЛ с сотрудников	Формируется сумма подлежащая перечислению в бюджет от заработной платы сотрудника
69 «Расчеты с внебюджетными фондами»	Для учета расчетов с ПФР, ФСС и ФОМС	Формируется сумма подлежащая перечислению в бюджет из средств работодателя
50 «Касса» 51 «Расчетный счет»	Для выплаты заработной платы	Если заработная плата выплачивается через кассу предприятия то счет 50 кредитуется, если через банк то счет 51.

Первичной документацией по учету заработной платы является приказ (при приеме на работу, увольнении, переводе, предоставлении оплачиваемого отпуска и т. д.). Для каждого принятого на работу сотрудника создается личная карточка и открывается личный счет.

Как правило, личный счет, который открывается на один год, регистрируется на информацию, которая переносится на личные карточки из журналов, заказов (с отчислениями или премиями) и так далее.

Заработная плата для ОСНО и упрощенной системы налогообложения одинаковы, за исключением того, что не все компании применяющие систему упрощенного налогообложения могут сократить свои доходы на количество затрат на оплату труда работников. Такое право сохраняется только для упрощенных налогоплательщиков, которые решили упростить налогообложение «доходы за вычетом расходов».

Заработная плата работника, включает оплату за время нахождения в отпуске и командировочные расходы, облагается подоходным налогом следующим образом:

- 13% - если работник имеет налогооблагаемый статус
- 30% - если работник не является резидентом.

В случае снижения налога на доходы физических лиц со ставкой налога 13% часть заработной платы в пределах вычетов не начисляется. При ставке подоходного налога в размере 30% вычет не может быть применен. Подоходный налог с физических лиц начисляется в момент признания его дохода - последнего дня месяца, в котором начисляется заработная плата (статья 223 налогового законодательства Российской Федерации). Сохраняется - на момент оплаты. Перечисляется в бюджет - не позднее следующего рабочего дня после оплаты.

Взносы в социальные фонды оплачиваются работодателем:

- в ПФР;
- в ФСС (без посредничества ФНС фонд взимает взносы на травматизм);
- в ФФОМС.

В таблице представим типовые бухгалтерские проводки по учету заработной платы и удержаний из нее.

Таблица 3 - Типовые бухгалтерские проводки по учету заработной платы

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата	20,23,25,26,29,44	70
Начислен НДФЛ	70	68
Начисление страховых взносов (ПФР, ФСС, ФМС)	20,23,25,26,29,44	69
Выдача заработной платы через кассу (расчетный счет на банковскую карту)	70	50 (51)

Таким образом, для учета оплаты труда применяется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Из заработной платы организация удерживает НДФЛ и алименты. Затем рассчитывается заработная плата подлежащая к получению на банковскую карту сотрудника.

От суммы начисленной заработной платы организация рассчитывает сумму, которую должен уплатить работодатель во внебюджетные фонды: В ФСС, ПФР, ФФОМС, травматизм.

1.3 Особенности аудита расчетов по заработной плате

Основной целью аудита является установление соответствия метода бухгалтерского учета, используемого компанией в соответствии с законодательством страны. Сверка фактического состояния предприятия производится с нормативными документами, положениями, документами, внутренней документацией.

При этом решается комплекс задач, представленных на рисунке.

Контроль над исполнением закона касательно начисления зарплат, удержаний платы, а также отражений всех операций в бухучете

Установление достоверности проведенных операций по оплате труда и их фиксации в бухучете

Сравнение сведений из аналитического и синтетического учета

Установление законности оформления сотрудников на предприятии

Рис.2 Комплекс задач аудита заработной платы

Аудиторская организация при выполнении вышеуказанных работ должна руководствоваться Федеральным стандартом аудита № 3 «Планирование аудита». Во время проверки могут быть использованы все документы, связанные с трудовыми отношениями. Например, сложно провести полный аудит только на основании трудовых договоров, нужны документы, которая указывают на фактическую зарплату.

При аудите документы, подтверждающие расчеты по начислению и выдаче заработной платы и вычеты из рассчитанной заработной платы, подлежат контролю. Это такие документы, как положения о бонусах и поощрениях, контракты (трудовое и гражданского характера), штатное расписание. Подлежат проверке приказные документы, личные карточки сотрудников, листы временных нетрудоспособностей, списки заработной платы, баланс компании, главная книга, бухгалтерские записи, приложения в бухгалтерском балансе и отчет о финансовых результатах.

В ходе проверки проверяются учетные регистры для следующих учетных записей:

1. Правильность налога с начисленной заработной платы - Проверен счет 68;

2. Правильность начисления страховых взносов во внебюджетные фонды - учетные записи для счета 69 проверяются при проверке всех субсчетов.

3. Правильность начисления и выплаты заработной платы персонала - счета для учета 70.

4. Правильность расчетов по другим видам деятельности - учетные записи по счету 73;

5. Правильность расчетов по алиментам - бухгалтерский регистр 76 счета.

Проверка расчетов с персоналом должна быть разделена на несколько этапов представленных на рисунке.



Рис. 3 Этапы аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда

Предварительные условия для плана аудита качества и документирования этого процесса. Одним из важнейших руководящих принципов повышения качества аудита является разработка методов внутреннего аудита, рабочей документации, в виде внутренних стандартов. В целом, рациональная организация аудита расчетов заработной платы помогает выявить резервы для снижения затрат на заработную плату, повышения производительности труда сотрудников и оптимизации их финансового состояния.

На рисунке схематично представлена методика проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда.

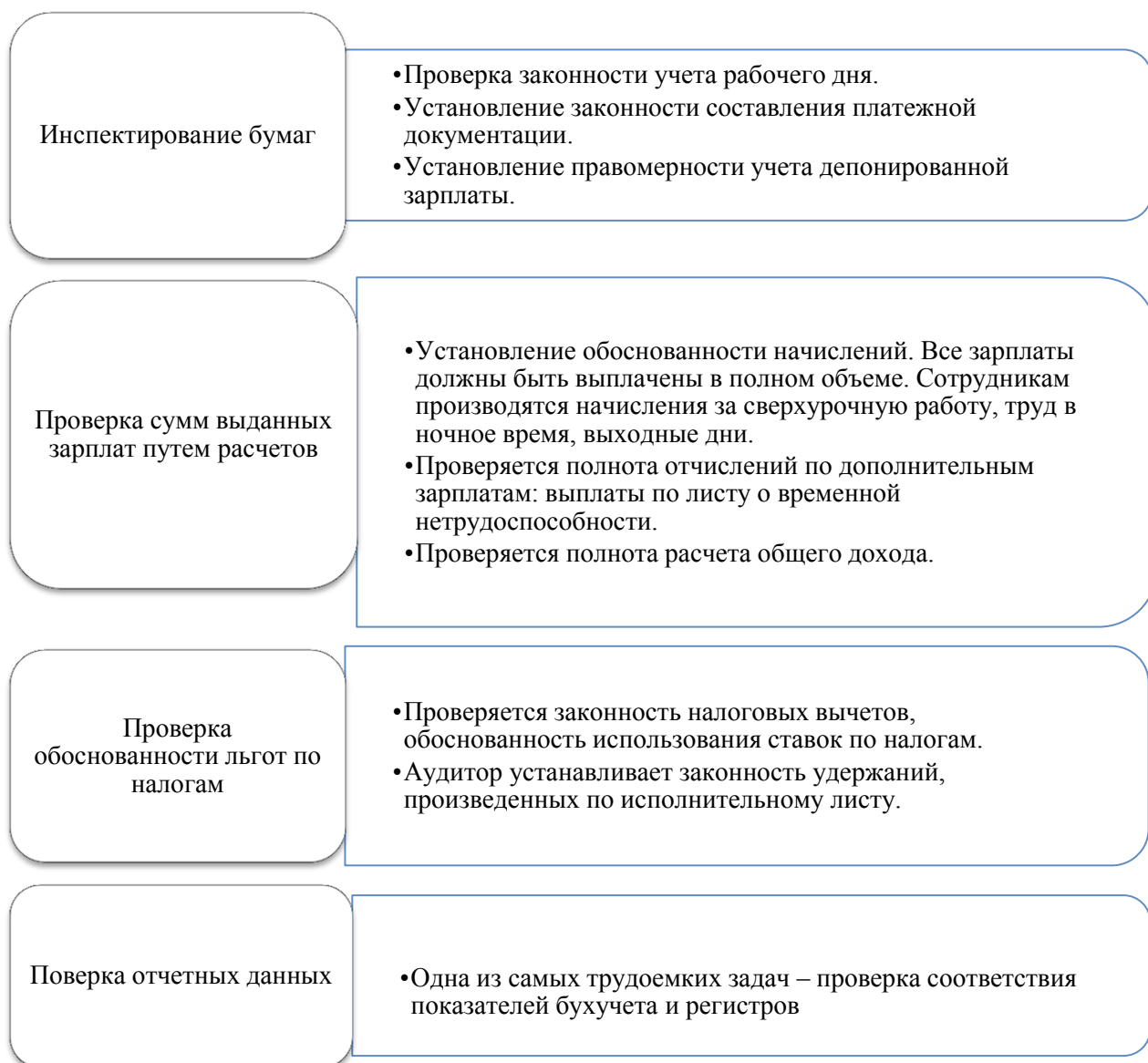


Рис. 4 Методика проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда

При аудиторской проверке расчетов с персоналом по оплате труда обнаруживается довольно часто определенный тип нарушений. Это реальность российских компаний. Предприниматели утверждают, что при работе практически невозможно обойтись без нарушений. Список основных нарушений при расчетах с персоналом по оплате труда:

1. Сотрудники работают в компании неформально. Это означает, что нет трудовых договоров.
2. Нет коллективных договоров с работниками.

3. Нет никаких заявлений, сделанных сотрудниками относительно вопроса льгот по подоходному налогу.

4. Компания списывает неразумные средства с баланса на оплату за обучение персонала. То есть были сделаны отчисления, но необходимые учебные мероприятия не проводились.

5. Работодатель премирует сотрудников дополнительно к заработной плате без причины. То есть дополнительные выплаты и бонусы не подтверждаются внутренними документами компании и трудовыми договорами.

6. В ПФР и аналогичных органах не производится никаких платежей, которые компания обязана производить: премии, оплата продуктов питания, различная финансовая поддержка.

7. Компания игнорирует необходимость организации отпускных, оплаты труда работников, которая осуществляется на основе гражданского контракта.

8. Компания неоднократно заключала с работником договор на оказание той же услуги.

Во многих организациях работники не оформлены. Такое нарушение связано с тем, что работодатель не хочет платить налоги и другие платежи. Это грубое нарушение трудового кодекса.

При проверках необходимо учитывать особенности при определении платежей. Деньги считаются выплаченными работнику только после его фактического получения. Средства не считаются оплаченными, если расчет был отправлен в банковское учреждение.

Ошибочный расчет считается нарушением. Например, специалист ошибочно ухудшил заработную плату в два раза. Все ошибки могут быть исправлены сразу после нарушения. Если они не были исправлены самим бухгалтером, это будет считаться нарушением.

Таким образом, можно сформулировать что внутреннее законодательство о гарантиях работников является одним из самых богатых в

мире. Оплата труда - это система оплаты труда работников за индивидуальную работу. Зарботная плата относится к системе отношений в целях обеспечения установления и осуществления работодателями выплат работникам за их работу в соответствии с законами, другими актами, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Нормативные правила бухгалтерского учета позволяют однозначно интерпретировать учетную информацию о затратах на оплату труда и определять ответственность за нарушения в бухгалтерском учете.

«Для учета расчетов по оплате труда персоналу используется бухгалтерский счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на нем обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику предприятия» [29, с. 102].

«Из зарботной платы организация удерживает НДФЛ и алименты. Затем рассчитывается зарботная плата подлежащая к получению на банковскую карту сотрудника» [29, с. 103].

«От суммы начисленной зарботной платы организация рассчитывает сумму, которую должен уплатить работодатель во внебюджетные фонды: В ФСС, ПФР, ФФОМС, травматизм [29, с. 104]».

При рассмотрении расчетов зарботной платы в российских организациях большое внимание следует уделить местным нормам трудовых отношений (правилам оплаты труда, внутренним правилам работы и т. д.) и коллективному договору. Большинство правил бухгалтерского учета затрагивают не только налоговые статьи, но и финансовые отчеты. При аудите расчетов зарботной платы отечественные организации аудиторы должны оценивать влияние неточностей в отчетности организаций с учетом их основ.

2 Организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате в ООО «Флагман»

2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «Флагман»

Полное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «ООО «Флагман»»

Юридический адрес: 445044, Самарская область, г. Тольятти, бульвар Космонавтов, д. 18, кв. 177

Компания создана 7 февраля 1995 года. Основным видом деятельности является - торговля компьютерами и периферийными устройствами.

Реквизиты компании:

ОГРН 1036300996896

ИНН 6321117058

ОКПО 59663500

КПП 632101001

Организационная структура компании «ООО «Флагман»» имеет линейную организационную структуру для управления, которая представлена на рисунке. 5.

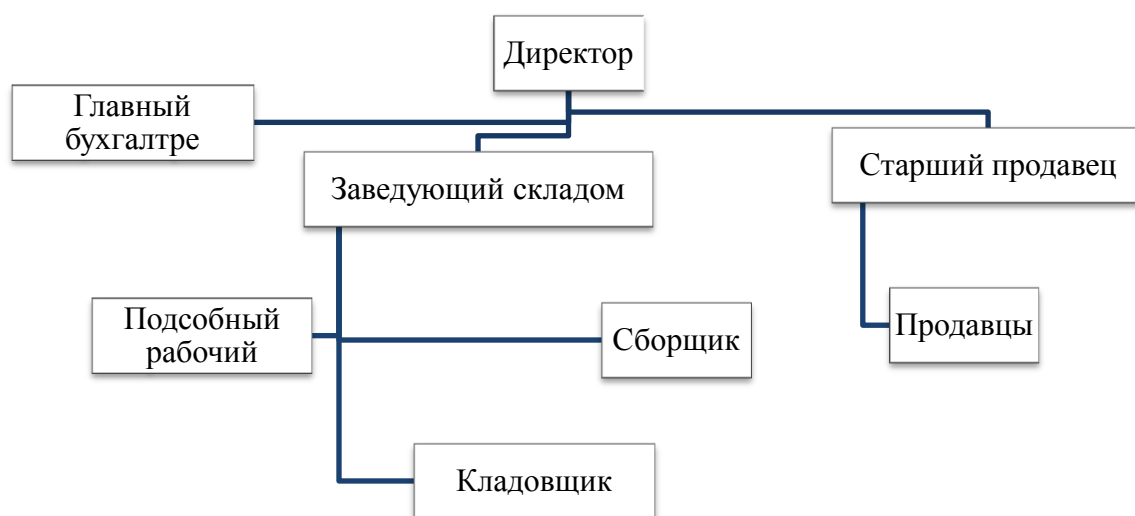


Рис. 5 Организационная структура ООО «Флагман»

Это одна из самых простых организационных структур управления. Она характеризуется тем, что руководитель каждого структурного подразделения является управляющим, который обладает всеми полномочиями и осуществляет единоличное руководство подчиненными ему сотрудниками и концентрирует все функции управления в своих руках.

Генеральный директор обеспечивает организационное управление всей компанией, контроль над отделами.

Главный бухгалтер – полностью ведет бухгалтерский учет на предприятии, занимается составлением бухгалтерской отчетности и отчетности в налоговые и внебюджетные фонды.

По сертификации предприятие полностью соответствует требованиям предъявляемым к торговле, складские помещения полностью приспособленные и оборудованные. На предприятии преимущественно работает персонал в возрасте от 21 до 30 лет и старше 50 лет. На долю персонала в возрастной категории от 21 до 30 лет приходится 31,25 % от общей численности персонала. Штатное расписание предприятия представлено в приложении 1.

Свою деятельность организация осуществляет в соответствии в законодательством РФ на основании:

- 1) Устава компании;
- 2) Учетной политики.

Нормативные документы по вопросам бухгалтерского учета соответствуют Учетной политике.

Отметим основные моменты учетной политики ООО «Флагман»:

1. Применять единые формы первичной документации.
2. Амортизация основных средств производится с использованием линейного метода.
3. Переоценка основных средств не проводится.
4. Материалы получены для учета по фактическим затратам, подлежат учету по средней стоимости каждой единицы.

5. Учет продаж товаров ведется на счете 90 «Продажи».
6. Расходы сообщаются в течение периода, когда они произошли.
7. Резервы не создаются.

Формирование документов в ООО «Флагман» осуществляется в автоматическом режиме с применением единых форм первичной документации. Бухгалтерский учет ведется способом автоматизированного учета, с использованием бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия». Налоговый учет на предприятии ведется в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации. В целях налогообложения ООО «Флагман» подтверждает доходы компании и расходы документами, содержание которых определяется законодательством.

Исследуемая организация, которая является подразделением малого бизнеса, применяет упрощенную систему налогообложения.

Используется система бухгалтерского и налогового учета и порядок заполнения, как предусмотрено в специализированной программе «1С: Бухгалтерия».

Ведение бухгалтерского учета доходов и расходов ведется в соответствии с заполненной формой и приказами на заполнение, утвержденными Приказом Минфина РФ от 22 октября 2013 г. №. «Об утверждении форм Книги учета доходов и расходов организаций и индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения».

«Отчетным является период с 1 января по 31 декабря отчетного года, налоговым периодом является календарный год, отчетными периодами являются первый квартал, полугодие и девять месяцев». Показатели должны быть направлены на выявление закономерностей и тенденций в развитии организации, возможностей для улучшения системы управления и определения эффективности принимаемых решений. ООО «Флагман» несет ответственность за свою деятельность и продукцию не только перед клиентами, но и перед обществом и государством. По сертификации

предприятие полностью соответствует требованиям предъявляемым к торговле, складские помещения полностью приспособленные и оборудованные. Состав активов и пассивов предприятия рассмотрим в таблице 4.

Таблица 4 - Состав и динамика активов и пассивов ООО «Флагман»

Актив	2016	2017	2018	Абсолютное изменение, тыс. руб.	Относительное изменение, %
Внеоборотные активы	8 532,00	8 122,00	8 122,00	-410,00	95,19
Оборотные активы	11 764,00	53 318,00	51 069,00	39 305,00	434,11
Капитал и резервы	52 395,00	53 675,00	53 776,00	1 381,00	102,64
Краткосрочные	-32 099,00	7 765,00	5 415,00	37 514,00	-16,87
Баланс	20 296,00	61 440,00	59 191,00	38 895,00	291,64

В динамике активов и пассивов можем отметить следующее: сумма внеоборотных активов снизилась на 4,81%, а вот оборотные активы выросли на 334,11%, капиталы и резервы выросли +2,64%, общая сумма баланса увеличилась на 38895 тыс. руб, что произошло в основном за счет роста оборотных активов и капитала предприятия. Состав и динамику показателей прибыли предприятия рассмотрим в таблице 5.

Таблица 5 - Состав и динамика показателей прибыли ООО «Флагман»

Наименование показателя	2016	2017	2018	Абсолютное изменение	Относительное изменение, %
Выручка	53037	61269	25760	-27277	48,57
Себестоимость продаж	41744	53078	22653	-19091	54,27
Валовая прибыль (убыток)	11293	8191	3107	-8186	27,51
Прибыль от реализации	4874	1137	-1282	-6156	-26,30
Чистая прибыль (убыток)	4301	1053	-952	-5253	-22,13
Стоимость основных производственных фондов	8532	8122	8122	-410	95,19
Запасы	11081	88	9608	-1473	86,71
Фондоотдача	6,22	7,54	3,17	-3,04	51,02
Рентабельность продаж, %	88,24	92,61	74,26	-13,98	x
Рентабельность от основной деятельности, %	11,68	2,14	-5,66	-17,34	x

Выручка предприятия снизилась, так же снизилась себестоимость и чистая прибыль. Рентабельность продаж претерпела сильное снижения, а рентабельность от основной деятельности стала отрицательной, что плохо сказывается на финансовом состоянии предприятия.

В 2018 году, по результатам деятельности предприятие ООО «Флагман» получило убыток -952 тыс. руб. за счет убыток от основной деятельности предприятия.

2.2 Бухгалтерский учет начисления заработной платы в ООО «Флагман»

Закон обязывает каждого работодателя выплачивать заработную плату и выплачивать вознаграждение и надбавки работникам в соответствии с их усилиями, но в то же время дает право вознаграждать работников за их преданную работу компании. Дополнительные платежи являются дополнительным материальным обеспечением, которое является обязательным в связи со спецификой повседневной работы, которая может быть выполнена за пределами установленных стандартов.

Основным источником дохода сотрудников в ООО «Флагман» является заработная плата, которую работники получают за свой труд в денежной форме.

В соответствии с учетной политикой основным видом оплаты труда в ООО «Флагман» является повременно – премиальная.

Начисления заработной платы производятся бухгалтером ООО «Флагман» на основе окладов и сдельных расценок. Для расчета заработной платы в ООО «Флагман» применяется расчетная ведомость. Она составляется в одном экземпляре.

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы работника и его среднего дохода.



Рис. 6 Размер пособия по временной нетрудоспособности сотрудников ООО «Флагман»

«Для определения суммы оплаты по больничным листам исчисляется средний заработок за 24 месяца, который делится на фактически отработанные дни (часы), так найдем средний дневной заработок, который умножается на количество дней по больничному листу» [5].

Из заработной платы работников ООО «Флагман» бухгалтерия удерживает следующие выплаты:

1. Налог на доходы физических лиц.
2. Алименты.

«Первым из заработной платы ООО «Флагман» подлежит удержанию подоходный налог с доходов физических лиц. Налогооблагаемая база подоходного налога включает в себя весь доход налогоплательщика. Они могут быть получены в денежной или натуральной форме, а также в виде материальных благ» [5].

Заполненный (со всеми данными) бланк расчетной ведомости заработной платы регистрируется в реестре регистрации платежных ведомостей, которые составляются в ООО «Флагман» каждый год. Сводка расчетов с персоналом ООО «Флагман» по оплате труда обобщает

информацию обо всех расчетно-платежных ведомостях, составленных за отчетный месяц.

Рассмотрим порядок и особенности бухгалтерского учета начисления заработной платы

Таблица 6 - Журнал расчета начислений заработной платы за март 2019 года

Должность и ФИО сотрудника	Оклад, руб.	Премия по итогам работы за 1 кв. 2019 г., %	Расчет	Сумма, руб.
Произведено начисление заработной платы продавцу - Эрдели Любовь Яковлевна	18400	50	18400 18400*0,5	27600,00
Произведено начисление заработной платы продавцу - Корсакова Светлана Моисеевна	16790	50	16790+ 16790*0,5	25185,00
Начислена заработная продавцу – Ляхненко Евгения Игоревна	16479	50	16479*+ 16479*0,5	24718,50
Произведено начисление заработной платы продавцу Болгову Николаю Ивановичу	17870	50	17870 17870*0,5	26805,00
Произведено начисление заработной платы охраннику Спижевскому Марку Тимуровичу	14110	50	14110+ 14110*0,5	21165,00
Итого				125473,50

Все сотрудники работали полный месяц. В таблице приведены расчеты для разных категорий работников. В бухгалтерском учете ООО «Флагман» сумма оплаты отражена в следующих данных бухгалтерского учета (таблица 7).

Таблица 7 - Журнал фактов хозяйственной жизни по учету заработной платы за март 2019 года

Содержание фактов хозяйственной жизни	Сумма	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата продавцу - Эрдели Любовь Яковлевна	27600,00	26	70
Начислена заработная плата продавцу - Корсакова Светлана Моисеевна	25185,00	26	70
Начислена заработная плата продавцу – Ляхненко Евгения Игоревна	24718,50	20	70
Начислена заработная плата продавцу Болгову Николаю Ивановичу	26805,00	20	70
Начислена заработная плата охраннику Спижевскому Марку Тимуровичу	21165,00	20	70
Итого	125473,50		

Таким образом мы видим, что начисление заработной платы в ООО «Флагман» поступают на счета 26 «Общехозяйственные расходы» и 20 «Основное производство».

Рассмотрим теперь, как производится начисление заработной платы, если сотрудник ООО «Флагман» отсутствуют по болезни.

Сотрудник Кривошляпина Инга Викторовна. Должность – бухгалтер. Рабочий стаж – 7 лет. Оклад – 19550,00 руб.

Количество рабочих дней в марте 2019 г. – 21, больничный лист на 8 дней.

Таблица 8 - Расчет заработной платы сотрудника Кривошляпина И.В.

Показатель	Расчет	руб.
Отработано в марте 2019 г.	13 дней	
Начислено за март 2019 г.	19550*13/21	12102,38
Премия по итогам работы за 2017 г. (50% от оклада)	19550*50/100	9775
Больничный лист	8 дней	
Больничный лист за счет работодателя	3*80*930,95/100	2234,29
Больничный лист за счет ФСС	5*80*930,95/100	3723,80
Итого начислено	12102,38+9775+2234,29+3723,80	27835,47

В бухгалтерском отчете для компании ООО «Флагман» суммы заработной платы с учетом сборов по больничному листу отражены в следующих учетных данных (таблица).

Таблица 9 - Журнал фактов хозяйственной жизни по учету заработной платы за март 2019 года

Содержание фактов хозяйственной жизни	Сумма	Д-т	К-т
---------------------------------------	-------	-----	-----

Произведено начисление зарплаты бухгалтеру – Кривошляпина Инга Викторовна	21877,38	26	70
Произведено начисление пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя - Кривошляпина Инга Викторовна	2234,29	91.02	70
Итого	24111,67		

Таким образом, заработная плата работников в компании ООО «Флагман» состоит из фиксированной зарплаты.

Также в организации ежеквартально за квартал начисляется премия, которая определяется как процент от заработной платы работников.

Для учета заработной платы используется счет 70. До 15-го числа каждого месяца в организации производится авансовый платеж и до 1-го числа следующего месячного оклада.

2.3 Учет удержаний из заработной платы и расчетов с внебюджетными фондами в ООО «Флагман»

После того как рассчитана заработная плата по всем сотрудникам ООО «Флагман», от заработной платы сотрудников производятся удержания.

Несколько сотрудников общества выплачивают алименты это:

1. Менеджер Эрдели Любовь Яковлевна, 2 детей в возрасте 10 и 15 лет.
2. Менеджер - Плотникова Юлия Александровна, 1 ребенок 7 лет.
3. Бухгалтер Кривошляпина Инга Викторовна, 3 детей, 1 ребенок 6 лет и по 2 ребенка 4 года.
4. Менеджер – Ляхненко Евгения Игоревна, 1 ребенок старше 18 лет (обучается в ВУЗе на дневном отделении).
5. Менеджер Болгов Николай Иванович, детей нет.
6. Охранник Спижевский Марк Тимурович, 1 ребенок 13 лет, стандартный налоговый вычет по НДФЛ на ребенка не предоставляется (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ), т.к. является плательщиком алиментов.

На основании представленного выше списка производится расчет НДФЛ подлежащего удержанию из начисленной заработной платы.

Таблица 10 - Расчет НДФЛ подлежащего удержанию из заработной платы сотрудников ООО «Флагман»

ФИО сотрудника	Начислено с начала года	Начислено за март 2019 г.	Вычеты за март 2019 г.	НДФЛ к удержанию за март 2019 г.
Эрдели Любовь Яковлевна	331 200,00	27 600,00	2 800,00	3224,00
Корсакова Светлана Моисеевна	302 220,00	25 185,00	1 400,00	3092,05
Кривошляпина Инга Викторовна	275 689,00	27835,47	5 800,00	2864,61
Ляхненко Евгения Игоревна	296 622,00	24 718,50	1 400,00	3031,41
Болгов Николай Иванович	321 660,00	26 805,00	0	3484,65
Спижевский Марк Тимурович	253 980,00	21 165,00	0	2751,45

Таким образом, в таблице наглядно показано, как подоходный налог с физических лиц начисляется в компании ООО «Флагман», который является обязательной для взимания. Затем рассмотрим, как проводится удержание алиментов.

Охранник Спижевский Марк Тимурович, есть 1 ребенок 13 лет. Стандартный налоговый вычет по НДФЛ на ребенка не предоставляется (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ), т.к. является плательщиком алиментов.

Организация ООО «Флагман» взыскивает алименты с доходов работника в размере 1/4 дохода.

Сумма начисленной заработной платы работника - 21 165,00 руб. Месяц март 2019 года отработан полностью.

До расчета алиментов сумму заработка уменьшают на НДФЛ – 2751,45 руб.

Базовый доход работника, на основании которого рассчитывается максимальная сумма удержаний, равен 18 413,55 руб. (21165,00-2751,45). Сумма алиментов, подлежащая взысканию, равна 4603,39 руб. (18 413,55 x 1/4).

В бухгалтерском учете ООО «Флагман» суммы удержания заработной платы отражается следующими бухгалтерскими проводками (таблица 11).

Таблица 11 - Журнал фактов хозяйственной жизни удержаний заработной платы за март 2019 года

Содержание фактов хозяйственной жизни	Сумма	Дебет	Кредит
Произведено удержание налога НДФЛ с зарплаты продавцу - Эрдели Любовь Яковлевна	3224,00	70	68.01
Произведено удержание налога НДФЛ с зарплаты продавцу - Корсакова Светлана Моисеевна	3092,05	70	68.01
Произведено удержание налога НДФЛ с зарплаты бухгалтеру - Кривошляпина Инга Викторовна	2864,61	70	68.01
Произведено удержание налога НДФЛ с зарплаты продавцу – Ляхненко Евгения Игоревна	3031,41	70	68.01
Произведено удержание налога НДФЛ с зарплаты продавцу Болгову Николаю Ивановичу	3484,65	70	68.01
Произведено удержание налога НДФЛ с зарплаты охраннику Спижевскому Марку Тимуровичу	2751,45	70	68.01
Удержаны алименты с охранника - Спижевский Марк Тимурович	4603,39	70	76.05 (алиментополучатель)

После того, как на предприятии ООО «Флагман» произведено начисление заработной платы, удержание НДФЛ и алиментов, на основании договора с банком, организация перечисляет заработную плату на счета работников.

В ООО «Флагман» выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: до 15 числа (аванс), а заработной платы до 1 числа следующего месяца. Сумма аванса составляет 50% от оклада сотрудников.

Таблица 12 - Расчет заработной плате подлежащей выплате сотрудникам

ФИО сотрудника	Начисле но за март 2019 г.	НДФЛ к удержани ю за март 2019 г.	Удержано по алиментам и исполнительн ым листам	По больнично му листу	Сумма выплаченно го аванса 15 апреля 2019 г.	Итого к выпла те за март 2019 г.
Эрдели	27	3224,00			8 280,00	16
Корсакова	25	3092,05			7 555,50	14
Кривошляпи на	27 835,47	2864,61		2234,29	8 350,64	18 854,51
Ляхненко	24	3031,41			7 415,55	14
Болгов	26	3484,65			8 041,50	15
Спижевский	21	2751,45	4603,39		6 349,50	7
Итого к выдаче из кассы			4603,39			
Итого подлежит к выплате по больничному листу				2 234,29		
Итого к выплате сотрудникам предприятия						86

Таким образом в организации ООО «Флагман» формируется итоговая сумма подлежащая выплате сотрудникам до 1 числа следующего месяца.. В таблице представим журнал хозяйственных операций отражающий выплату заработной платы и перечисление НДФЛ.

Таблица 13 - Выплата заработной платы 25 марта 2019 года

Содержание фактов хозяйственной жизни	Сумма	Д-т	К-т
15 числа сотрудникам произведена выплата аванс по заработной плате	45 992,69	70	51
Выдана заработная плата сотрудникам с расчетного счета на банковские карты	86 499,01	70	51
Оплачен больничный лист бухгалтеру Вавиной Е.Б.	5958,09	70	51
Получена сумма алиментов алиментополучателем из кассы	4603,39	76.5	50
Перечислен НДФЛ на сотрудников с расчетного счета	18448,17	68/1	51

Для каждого человека организация рассчитывает сборы индивидуально, в зависимости от полученного дохода. База для налоговых отчислений считается кумулятивной в течение календарного года. Для некоторых видов доходов налогооблагаемая база ограничена. Общая сумма сборов является налогооблагаемой базой, умноженной на соответствующий страховой процент (процент).

На данный момент действуют следующие ставки, которые применяет ООО «Флагман».

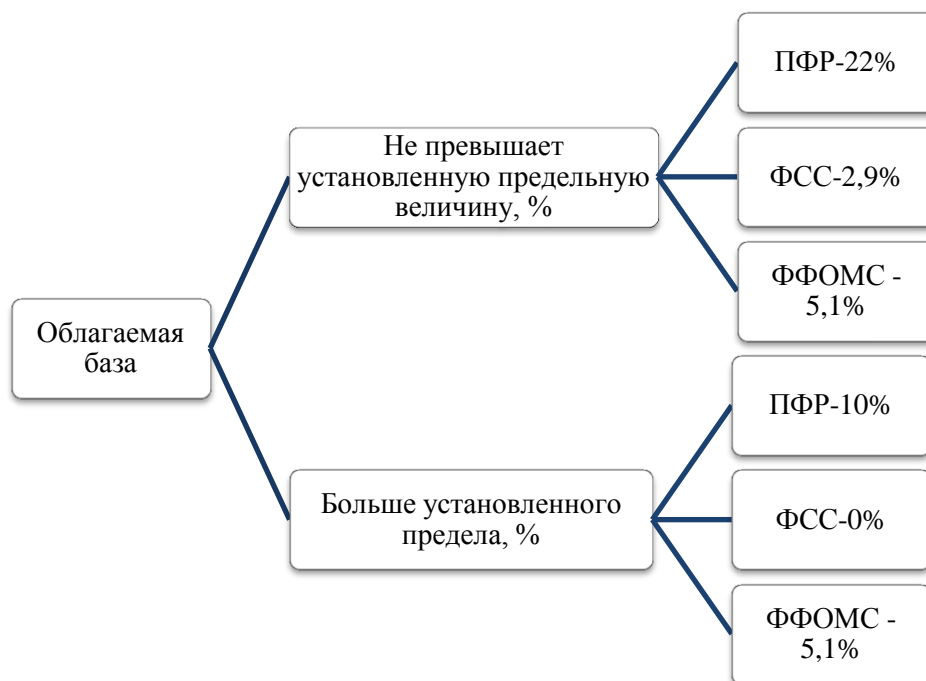


Рис. 7 Ставки страховых взносов ООО «Флагман»

Тарифы на взносы «травматизм» зависят от профессионального риска, назначенного организации или компании.

Счет 69 «Расчет социального страхования и обеспечения» доступен для отчетности по расчетам за счет внебюджетных средств. Он открывает субсчета для каждого типа оплаты.

Для каждого физического лица ООО «Флагман» рассчитывают взносы индивидуально в зависимости от получаемого дохода.

База для обложения взносами считается нарастающим итогом в течение календарного года. Итоговая величина взносов – это облагаемая база, умноженная на соответствующий страховой тариф (ставку).

Таблица 14 - Расчет отчислений во внебюджетные фонды

ФИО сотрудника	Начислено за март 2019 г.	ПФР	ФСС	ФФОМС	"Травма тизм" 0,2%	Итого к перечислени ю во внебюджетн ые фонды
Эрдели	27 600,00	6072	800,4	1 407,60	55,20	8 335,20
Корсакова	25 185,00	5540,7	730,365	1 284,44	50,37	7 605,87
Кривошляпи	27 835,47	6123,8034	807,2286	1 419,61	55,67	8 406,31
Ляхненко	24 718,50	5438,07	716,8365	1 260,64	49,44	7 464,99
Болгов	26 805,00	5897,1	777,345	1 367,06	53,61	8 095,11
Спижевский	21 165,00	4656,3	613,785	1 079,42	42,33	6 391,83
Итого	153 308,97	33 727,97	4 445,96	7 818,76	306,62	46 299,31

Ежемесячно ООО «Флагман» уплачивает все начисленные выше взносы.

Рассмотрим учет страховых взносов в бухгалтерии на примере.

Заработная плата за март 2019 года сотрудницы Эрдели Любовь Яковлевны составила 44000 руб. Отразим все операции бухгалтерскими проводками по начислению и перечислению страховых взносов.

Таблица 15 - Журнал операций по начислению и перечислению страховых взносов во внебюджетные фонды ООО «Флагман»

Содержание фактов хозяйственной жизни	Сумма	Д-т	К-т
Организацией начислен страховой взнос в ФСС	4 445,96	26	69.01
Организацией начислен страховой взнос в ПФР	33 727,97	26	69.02
отражен страховой взнос в ФФОМС	7 818,76	26	69.03
Организацией начислен взнос на «травматизм»	306,62	26	69.11
Организацией уплачены взносы в ФСС	4 445,96	69.01	51
Организацией уплачены взносы в ПФР	33 727,97	69.02.7	51
Организацией уплачены взносы в ФФОМС	7 818,76	69.03.1	51
Уплачен взнос «на травматизм»	306,62	69.11	51

Таким образом, заработная плата работников в компании ООО «Флагман» состоит из фиксированной зарплаты.

Также в организации ежеквартально за квартал начисляется премия, которая определяется как процент от заработной платы работников.

Для учета заработной платы используется счет 70. До 15-го числа каждого месяца в организации производится авансовый платеж и до 1-го числа следующего месячного оклада. Из заработной платы у сотрудников при начислении удерживается подоходный налог и алименты на ребенка. Затем рассчитывается заработная плата, выплачиваемая на банковскую карту сотрудника. Организация рассчитывает сумму, которую работодатель должен заплатить за внебюджетные средства: в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, «на травматизм» от суммы начисленной заработной платы.

3 Мероприятия по совершенствованию учета заработной платы по результатам аудиторской проверки ООО «Флагман»

3.1 Методика аудита расчетов по заработной плате ООО «Флагман»

Цель аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Флагман» – установление соответствия применяемым методам учета и налогообложения персонала при оплате труда с учетом действующих нормативных документов в Российской Федерации для определения существующих ошибок и степени их влияния на достоверность отчетности компании.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Флагман» осуществляется сплошным методом.

При оценке эффективности и надежности системы внутреннего контроля использованы три градации – высокая, средняя, низкая.

Оценка аудиторского риска ООО «Флагман» приведена в таблице 16.

Таблица 16 - Оценка аудиторского риска ООО «Флагман»

Фактор риска	Оценка фактора риска	Уровень предпринимательского риска	Уровень риска, %
Определение экономической ситуации, в которой функционирует организация	Финансовый кризис	Выше среднего	63
Определение области функционирования организации	Замедленное развитие	Средний	55
Политика управления на предприятии	Активна	Средний	35
Система контроля в организации	Средний	Выше среднего	62
Результаты аудита прошлых лет	Позитивные	Низкий	22
Частота изменений руководства	Неизменная	Низкий	17
Финансовое состояние организации	Средний	Средний	45
Опыт работы	Средний	Выше среднего	62
Собственность	Приватна	Ниже среднего	31
Понимание клиентом роли и ответственности аудита	Существует	Средний	40
Местонахождение компании	Удачное	Выше среднего	64

На основании данных таблицы подсчитаем уровень неотъемлемого риска:
$$NP = \frac{63 + 55 + 35 + 62 + 22 + 17 + 45 + 62 + 31 + 40 + 64}{11} = 45,09\%$$

Таким образом, величина аудиторского риска при проведении аудиторской проверки составляет 45,09%, то есть является средней.

Для оценки уровня существенности используются данные формы № 1 «Бухгалтерский баланс», представленной в приложении 1 и формы № 2 «Отчет о финансовых результатах», представленной в приложении 1.

Таблица 17 - Расчет значения, применяемого для нахождения уровня существенности

Наименование базового показателя	Значение базового показателя бухгалтерской отчетности проверяемого экономического субъекта, тыс. руб.	Доля, %	Значение, применяемое для нахождения уровня существенности, тыс. руб.
Валовая прибыль	3107	5	155
Выручка от реализации без НДС	25760	2	515
Валюта баланса	59191	2	1184
Собственный капитал	53776	10	5378
Общие затраты организации	22653	2	453

Расчет среднеарифметического значения, необходимого для определения уровня существенности: $(155+515+1184+5378+453)/5=1537,01$ тыс. руб.

Поскольку максимальные и минимальные значения значительно отличаются от среднего арифметического, рекомендуется исключить их из расчетов и рассчитать новое среднее арифметическое.

$(515+1184+453)/3=717,36$ тыс. руб. Округление принимаем – 750 тыс. руб. Расчет уровня существенности: $100*(750-717,36)/750=4,35\%$

Так как округление не превышает 20 %, уровень существенности признается равным 750 тыс. руб.

Расчет уровня существенности в процентах: $750*100/59191 = 1,27\%$ (полученный процент должен находиться в пределах от 1 до 10 %). Уровень существенности при аудиторской проверке составляет 1,27 % (750 тыс. руб.)

Программа аудита представляет собой перечень действий с указанием сроков и исполнителей. Общий план аудита учета расчетов с персоналом по оплате труда представлен в таблице 18.

Таблица 18 - План аудита учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Флагман»

Проверяемая организация ООО «Флагман» Руководитель аудиторской группы – Рындина С. Н. Планируемый аудиторский риск – 1,27% Планируемый уровень существенности – 750 тыс. руб.			
Планируемые виды работ		Период проведения	Исполнитель
Этап предварительного планирования			
1	Встреча с руководством клиента	5.03.19- 9.03.19	Л.Х.Валиева
2	Выяснение целей клиента		
3	Предоставление предложений по оказанию услуг		
4	Составление и направление письма о проведении аудита		
5	Составление и подписание договора		
6	Составление и направление запроса о предоставлении клиентом необходимой информации		
7	Получение от клиента необходимой письменной и устной информации		
8	Получение необходимой информации о компьютерной обработке данных		
Этап планирования аудита			
9	Проверка форм бухгалтерской отчетности	12.03.19- 16.03.19	Л.Х.Валиева
10	Анализ деятельности клиента		
11	Определение аудиторского риска		
12	Расчет существенности		
13	Составление программы аудита	12.03.19- 16.03.19	Л.Х.Валиева
14	Назначение руководителя группы проверки и определение ее состава		Л.Х.Валиева
Этап сбора и документирования доказательств аудита			
15	Проведение аудиторских процедур по существу	19.03.19- 23.03.19	Л.Х.Валиева
16	Проведение аналитических процедур		
Этап завершения аудита			
17	Проведение заключительных процедур	26.03.19- 30.03.19	Л.Х.Валиева
18	Внутренний контроль качества аудита		
19	Переговоры с руководством клиента о результатах проведенного аудита		

Руководитель аудиторской группы _____
Руководитель аудиторской организации _____

Программа аудита является продолжением общего плана и предназначена для обозначения задач, которые указывают на каждую область аудита. Программа аудита содержит список процедур аудита, необходимых для реализации общего плана, и сроки каждой процедуры аудита.

Таблица 19 - Программа аудиторской проверки учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Флагман»

Проверяемая организация ООО «Флагман» Руководитель аудиторской группы – Рындина С. Н. Планируемый аудиторский риск – 1,27% Планируемый уровень существенности – 750 тыс. руб.		
Планируемые виды работ	Период	Исполнитель
Проверка обоснованности начисления заработной платы	19.03.19	Л.Х.Валиева
Проверка своевременности выплаты заработной платы	19.03.19	Л.Х.Валиева
Проверка документальной обоснованности начисления заработной платы	20.03.19	Л.Х.Валиева
Проверка обоснованности включения предоставления налоговых вычетов по НДФЛ	21.03.19	Л.Х.Валиева
Проверка правильности отчислений во внебюджетные фонды	22.03.19	Л.Х.Валиева
Проверка отражения в учете расчетов с персоналом по оплате труда	23.03.19	Л.Х.Валиева

Руководитель аудиторской группы _____
 Руководитель аудиторской организации _____

Аналитические процедуры в процессе аудита расчетов с персоналом по оплате труда используются на всех этапах аудита (при планировании аудита, в процессе проверки, на заключительной стадии аудита).

Проверка достоверности обязательств расчетам с персоналом по оплате труда ООО «Флагман» начиналась с установления тождества учетных и отчетных данных, а также установления взаимосвязи между регистрами бухгалтерского учета и проверяемыми первичными документами.

При проверке соответствия данных регистров бухгалтерского учета в части расчетов с персоналом по оплате труда аудитору необходимо выявить соответствие данных расчетных ведомостей, журнала-ордера №7 и главной книги по счету 70. Расхождений не выявлено.

В процессе аудита выявлены не значительные ошибки в учете заработной платы, а именно:

- отсутствие подписи бухгалтера по заработной плате в таблице учета рабочего времени;
- отсутствие паспортных данных в расходном кассовом ордере при выдаче алиментов алиментополучателю.

3.2 Мероприятия по совершенствованию учета заработной платы ООО «Флагман»

Чтобы уменьшить незначительные нарушения, выявленные в ходе аудита, мы разработаем следующее мероприятие.

Для оптимизации расчета заработной платы требуется максимальный автоматизированный процесс расчета заработной платы. «Одним из таких распространенных методов было программное обеспечение от производителя «1С», в частности программа «1С: Предприятие: зарплата и кадры».

С помощью этой программы можно автоматизировать заработную плату во всех организациях. Это также помогает более эффективно управлять персоналом компании, ее бухгалтерией и другими важными отделами» [33, с. 148].

Программа «1С: Предприятие: зарплата и кадры» предназначена для расчета заработной платы и данных о персонале компании, а также может использоваться индивидуальными предпринимателями, юристами и отраслевыми организациями. Кроме того, программа имеет возможность генерировать бухгалтерскую и налоговую отчетность.

Программа имеет удобный интерфейс, а также широкий список функций, которые помогают облегчить тяжелую работу в несколько раз.

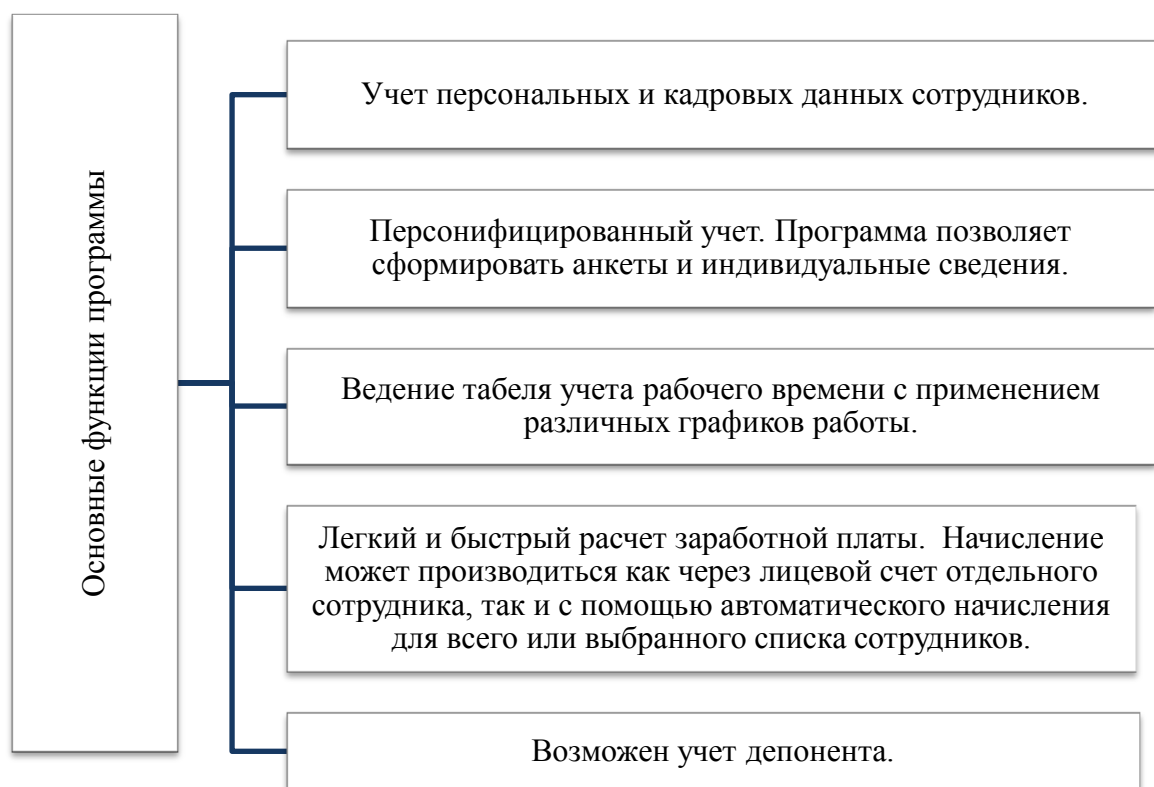


Рис. 8 Основные функции программы «1С: Предприятие: зарплата и кадры»

Программа автоматически учитывает последние законодательные изменения, в то время как программа является самым простым программным продуктом, который бухгалтер может понять без помощи системного администратора и других специалистов.

1С:ЗУП работает на новой, постоянно совершенствующейся и обновляемой платформе – «1С:Предприятие 8» (сегодня – версии 8.3).

Преимущества 1С:Зарплата и кадры во многом базируются именно на использовании всех ее возможностей.



Рис. 9 Основные преимущества программы «1С: Предприятие: зарплата и кадры»

Конечно, все это способствовало популяризации новой конфигурации. В то же время не следует забывать, что кадровые документы также влекут за собой упорядоченную работу.

Поскольку компания ООО «Флагман» применяет программный продукт 1С Предприятие версии 8.3, то никаких дополнительных настроек не требуется. Программа была специально разработана с учетом изменений в законодательстве, что позволяет адаптироваться только в рамках действующего законодательства.

Программа находится в постоянной стадии разработки по расширению функциональных возможностей и сервиса для бухгалтера.

К тому же система 1С Предприятие «Зарплата и кадры» версии 8.3 имеет объемное расширение функциональных возможностей:

1. Комплексная всесторонняя автоматизация разнообразных процессов движения кадров, контроль перемещения кадров;
2. Анализ качества работающих сотрудников, квалификации персонала;
3. Анализ загрузки сотрудников;
4. Расчет потребности в кадрах, кадрового резерва;
5. Анализ затрат на персонал, составление плановых бюджетов на персонал, анализ исполнения бюджета;
6. Составление кадрового плана, накопление информации о кандидатах, генерирование планов кадрового обучения и анализ полученных результатов обучения;
7. Начисление зарплаты, расчет и планирование отпусков;
8. Расчет необходимых налогов в госорганы и фонды;
9. Формирование полной и всесторонней отчетности с различной аналитикой, детализацией и разрезами для подачи в госорганы, а также для руководителей компании и подразделений.

Варианты систем автоматизации на базе платформы 8.3:

1. Зарплата и кадры государственного учреждения (для госпредприятий), версия КОРП, базовая версия.

2. 1С:ЗУП 8 версии КОРП (комплексное профессиональное управление на предприятиях, имеющих территориально распределенные филиалы, для оценки сотрудников со всех сторон на профессиональном уровне), ПРОФ (для небольших фирм и крупных компаний, имеющих структурные подразделения), Базовая версия (для учета в маленькой фирме с возможностью работы в программе одного работника).

Для реализации полных функциональных возможностей платформы и для автоматизации максимального количества бизнес-процессов организации, вести учет кадров и расчета зарплаты следует в современной и постоянно поддерживаемой разработчиком конфигурации 1С:ЗУП.

Также хотелось бы отметить, что кадровые программы только в исключительных случаях претерпевают серьезные доработки, а если конфигурация имеет более-менее типовой функционал, переход на новую версию и платформу не займет много времени и окупит себя за счет более простого, а значит дешевого сопровождения.

В таблице 20 представлен расчет экономического эффекта, который будет получен по результату внедрения программы «1С: Предприятие: Зарплата и Кадры».

Таблица 20 - Таблица работ ООО «Флагман» до и после внедрения программного комплекса

№ п/п	Вид работ	До автоматизации, мин Fj	Экономия времени, мин. ДТ	Повышение производительности труда Pi (в %)
1	Ввод информации	40	20	100
2	Проведение расчетов	5	4	400
3	Подготовка и печать отчетов	30	15	100
4	Анализ и выборка данных	40	30	300

Pi определяется по формуле:

$$P_i = \frac{\Delta N_i}{F_i - \Delta N_i} * 100$$

где Fj - время, которое планировалось пользователем для выполнения работы j-вида до внедрения программы (час.).

Расчет повышения производительности труда Pi (в %)

- 20/(40-20)*100=100%
- 4/(5-4)*100=400%
- 15/(30-15)*100=100%
- 30/(40-30)*100=300%

Экономия средств связана с улучшением показателей бухгалтерского учета, определяется по формуле

$$\Delta P = Z_n * \frac{P_i}{100} \quad (2)$$

где Z_n – среднегодовая заработная плата пользователя программным продуктом.

Таблица 21 - Расчет экономического эффекта

Показатель	Расчет	Сумма
Стоимость внедрения 1С: Предприятие: Зарплата и Кадры		100 000 рублей
Стоимость сторонних услуг по внедрению	100000*10%	10000 руб.
Капитальные затраты (К) на внедрение	100000 + 10000	110000 руб.
Оклад сотрудника		16000 руб.
Зарботная плата с отчислениями во внебюджетные фонды по должности «бухгалтер»	(16000+(0,2*16000+0,5*16000+0,5*16000)) * (1 + 30% / 100) = 35200*1,3	45760 руб.
Стоимость реализации программы		12 500 рублей. в год

Реализация программы не привела к экономии чернил в чернильных картриджах, расходу бумаги и т. д. Таким образом, ежегодная экономия будет соответствовать экономии за счет улучшения показателей бухгалтерского учета.

Расчёт экономию за счет повышения производительности бухгалтерского учета.

Для этого найдем заработную плату бухгалтера за год (P):

$$P = 45760 * 12 = 549120 \text{ руб.}$$

В итоге получаем следующую ожидаемую экономическую эффективность (Э):

$$\text{Э} = 549120 - (110000 - 12500) * 1,20 = 402120 \text{ руб.}$$

Коэффициент 1.2 указывает, что затраты на программное обеспечение будут увеличены за счет увеличения заработной платы сотрудника, который

будет отвечать за формирование затрат на заработную плату, отчислений из нее, составления и отчетности.

При расчете экономической эффективности от внедрения программного средства «1С: Предприятие: Зарплата и Кадры» получилась значительная, выявленная экономия составила – 402120 тыс. руб. за 1 год.

В дальнейшем экономия будет еще выше, в связи с тем что затраты за год будут составлять 12500 руб., следовательно экономический эффект будет выше:

$549120 - (12500) * 1,2 = 534120$ тыс. руб. – годовой экономический эффект для второго года, а так же последующих лет.

Следовательно, затратив всего 110 000 рублей, был получен условный финансовый эффект от предлагаемого проекта за один год 40 2120 рублей. Фонд оплаты труда на 2019 год составил 34320,5 тыс. Руб.

Если взять этот показатель за запланированный год для реализации предлагаемой программы, то сбережения фонда оплаты труда в относительном выражении будут:

$$(33918,38 * 100 / 34320,5) = 98,82\% - 100\% = 1,17\%.$$

Исходя из расчетов, становится ясно, что реализация предложенной программы будет правильным и экономически обоснованным решением. Автоматизация учета рабочей силы и заработной платы облегчит работу во всех областях первичного учета рабочей силы, учета и анализа заработной платы, «связывая» их вместе.

Представим наглядно снижение расходов на заработную плату после внедрения предложенных мероприятий на рисунке 10.

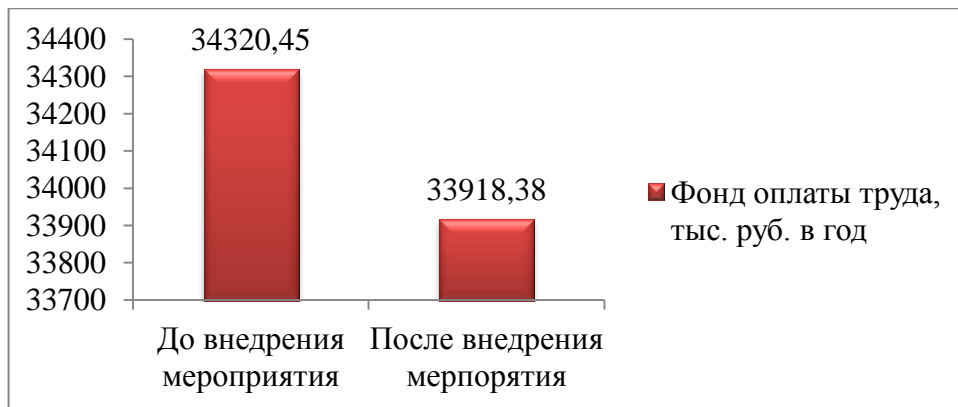


Рис. 10 Изменение расходов на заработную плату после внедрения предложенных мероприятий, тыс. руб.

Разумеется, внедрение передовых методов и методов записи и обработки финансовой информации связано с затратами на поддержание аппарата управления и значительным улучшением управляемости компании.

Заключение

Таким образом, оплата труда - это система оплаты труда работников за индивидуальную работу. Заработная плата относится к системе отношений в целях обеспечения установления и осуществления работодателями выплат работникам за их работу в соответствии с законами, другими актами, коллективными договорами и трудовыми договорами. Нормативные правила бухгалтерского учета позволяют однозначно интерпретировать учетную информацию о затратах на оплату труда и определять ответственность за нарушения в бухгалтерском учете.

Основные правила и понятия, касающиеся заработной платы, изложены в главе 21 Правил процедуры Российской Федерации. Государство осуществляет надзор и контроль за своевременностью и степенью оплаты труда работников, консолидацией на законодательном уровне требований к оплате труда/

Установленная система заработной платы работодателей, закрепленная в трудовом договоре или коллективном договоре, не должна ухудшать положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с внутренними правилами и условиями трудового договора должен выполнять свои обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными законами и иными положениями Российской Федерации являются рабочими часами.

Основной целью аудита является установление соответствия метода бухгалтерского учета, используемого компанией в соответствии с законодательством страны. Сверка фактического состояния предприятия производится с нормативными документами, положениями, документами, внутренней документацией.

Компания «ООО «Флагман» создана 7 февраля 1995 года. Основным видом деятельности является - торговля компьютерами и периферийными устройствами. Юридический адрес: 445044, Самарская область, г. Тольятти, бульвар Космонавтов, д. 18, кв. 177.

Формирование документов в ООО «Флагман» осуществляется в автоматическом режиме с применением единых форм первичной документации. Бухгалтерский учет ведется способом автоматизированного учета, с использованием бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия». Налоговый учет на предприятии ведется в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

В целях налогообложения ООО «Флагман» подтверждает доходы компании и расходы документами, содержание которых определяется законодательством.

Выручка предприятия снизилась, так же снизилась себестоимость и чистая прибыль. Рентабельность продаж претерпела сильное снижения, а рентабельность от основной деятельности стала отрицательной, что плохо сказывается на финансовом состоянии предприятия. В 2018 году, по результатам деятельности предприятие ООО «Флагман» получило убыток - 952 тыс. руб. за счет убыток от основной деятельности предприятия.

Основным источником дохода сотрудников в ООО «Флагман» является заработная плата, которую работники получают за свой труд в денежной форме. Заработная плата работников в компании ООО «Флагман» состоит из фиксированной зарплаты.

Также в организации ежеквартально за квартал начисляется премия, которая определяется как процент от заработной платы работников. Для учета заработной платы используется счет 70. До 15-го числа каждого месяца в организации производится авансовый платеж и до 1-го числа следующего месячного оклада.

Из заработной платы у сотрудников при начислении удерживается подоходный налог и алименты на ребенка. Затем рассчитывается заработная

плата, выплачиваемая на банковскую карту сотрудника. Организация рассчитывает сумму, которую работодатель должен заплатить за внебюджетные средства: в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, «на травматизм» от суммы начисленной заработной платы.

Цель аудита расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Флагман» – установление соответствия применяемым методам учета и налогообложения персонала при оплате труда с учетом действующих нормативных документов в Российской Федерации для определения существующих ошибок и степени их влияния на достоверность отчетности компании.

Проверка достоверности обязательств расчетам с персоналом по оплате труда ООО «Флагман» начиналась с установления тождества учетных и отчетных данных, а также установления взаимосвязи между регистрами бухгалтерского учета и проверяемыми первичными документами.

При проверке соответствия данных регистров бухгалтерского учета в части расчетов с персоналом по оплате труда аудитору необходимо выявить соответствие данных расчетных ведомостей, журнала-ордера №7 и главной книги по счету 70. Расхождений не выявлено.

В процессе аудита выявлены не значительные ошибки в учете заработной платы, а именно:

- отсутствие подписи бухгалтера по заработной плате в таблице учета рабочего времени;
- отсутствие паспортных данных в расходном кассовом ордере при выдаче алиментов алиментополучателю.

Чтобы уменьшить незначительные нарушения, выявленные в ходе аудита, мы разработаем следующее мероприятие.

Для оптимизации расчета заработной платы требуется максимальный автоматизированный процесс расчета заработной платы. Одним из таких распространенных методов было программное обеспечение от производителя «1С», в частности программа «1С: Предприятие: зарплата и кадры».

Стоимость реализации программы составляет 12 500 рублей. в год, а именно обслуживание программного модуля.

Реализация программы не привела к экономии чернил в чернильных картриджах, расходу бумаги и т. д. Таким образом, годовая экономия будет соответствовать экономии за счет повышения производительности бухгалтерского учета.

Исходя из расчетов, становится ясно, что реализация предложенной программы будет правильным и экономически обоснованным решением. Автоматизация учета рабочей силы и заработной платы облегчит работу во всех областях первичного учета рабочей силы, учета и анализа заработной платы, «связывая» их вместе.

Разумеется, внедрение передовых методов и методов записи и обработки финансовой информации связано с затратами на поддержание аппарата управления и значительным улучшением управляемости компании.

Для реализации полных функциональных возможностей платформы и для автоматизации максимального количества бизнес-процессов организации, вести учет кадров и расчета зарплаты следует в современной и постоянно поддерживаемой разработчиком конфигурации 1С:Зарплата и кадры.

Также в заключении хотелось бы отметить, что кадровые программы только в исключительных случаях претерпевают серьезные доработки, а если конфигурация имеет более-менее типовой функционал, переход на новую версию и платформу не займет много времени и окупит себя за счет более простого, а значит дешевого сопровождения.

Список используемой литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 N 51–ФЗ (ред. от 06.04.2015)
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части 1 и 2. М.: Омега–л, 2016. 967 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 30.12.2015)
4. Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63–ФЗ (ред. от 30.03.2016)
5. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», (ред. от 14.12.2015)
6. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402–ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете»
7. Акатьева М.Д., Бухгалтерский учет и анализ: Учебник/ М.Д. Акатьева, В.А. Бирюков– М.: НИЦ ИНФРА–М, 2017. – 252 с.
8. Андреев В. Д., Введение в профессию бухгалтера: Учебное пособие/Андреев В. Д., Лисихина И. В. – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА–М, 2016. – 193 с.
9. Бабаев Ю.А., Бухгалтерский учет в торговле и общественном питании: Учебное пособие / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА–М, 2017. – 352 с.
10. Болганская А. О., Принципы организации бухгалтерского учета на малом предприятии / Молодой ученый, 2019. – 230 с.
11. Баширова З. С. Анализ фонда оплаты труда на примере предприятия ООО «Стройпрогресс ДВ» // Молодой ученый. — 2016. — №12. — С. 1120-1124
12. Горбулин В.Д., Кирсанова В.М. Все виды пособий: практический справочник для бухгалтера. ГроссМедиаФерлаг, Росбух – 2017. – с. 127

- 13.Егорова, Е. Расходы на персонал: практика налоговых споров [Электронный ресурс]/Е. Егорова//Практическая бухгалтерия. — 2017. — № 10.
- 14.Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
- 15.Колинько, А. Работа накануне праздника [Электронный ресурс]/А. Колинько//ЭЖ — Юрист. — 2017. — № 1–2.
- 16.Кондраков Н. П., Бухгалтерский (финансовый и управленческий): учет : Учебник/Кондраков Н. П., 5–е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2016. – 584 с.
- 17.Косыгина В.А. Порядок расчета больничных, декретных, детских пособий и отпускных. ГроссМедиа, Росбух, 2019. – с. 125
- 18.Коршунова, Л. Важность применения сдельной оплаты труда в растениеводстве /Л. Коршунова // Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. — 2019. — № 12. — с. 38–45.
- 19.Лапшова О.А. Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 308 с.
- 20.Либерман, К. Расчеты с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс]/К. Либерман//Кадровый вопрос. — 2019. — № 12.
- 21.Мироседи С.А., Королева А.В. Использование инструментов управленческого учета в маркетинге // Современные аспекты экономики. 2016. - №4 (224). - С. 123126.
- 22.Осина Е. Ю. Современные аспекты нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета на предприятиях малого бизнеса: рекомендации начинающим бухгалтерам / Молодой ученый, 2019. – 269 с.
- 23.Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно- практическое пособие / В.П. Пашуто. — 7-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2019. — 320 с.

- 24.Проданова, Н. А. Учет на предприятиях малого бизнеса: Учебное пособие / Н. А. Проданова, Н. В. Чумакова.: Феникс, 2016. - 152 с.
- 25.Рахматулина Е. В. Взаимосвязь налогового и бухгалтерского учета / Молодой ученый, 2016. – 507 с.
- 26.Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. ИНФРА-М, 2013 с. 389
- 27.Райимбердиева О. Р. Особенности проведения аудита на предприятиях малого бизнеса // Вопросы экономики и управления. — 2017. — № 2. — С. 48–50
- 28.Романова В. В. Теоретико-методические аспекты аудита налогообложения // Молодой ученый. — 2018. — №40. — С. 161-165
- 29.Снегирев, А. Г. Оплата питания сотрудников: надо ли начислять страховые взносы /А. Г. Снегирев//Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2017. — № 1.
- 30.Снегирев//Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2017. — № 1.
- 31.Старостин С. Н. Аудит предприятия малого бизнеса// Аудит на предприятии — 2015 — № 8 — С. 90
- 32.Суглобов, А. Е. Бухгалтерский учет и аудит : Учебное пособие для вузов / А. Е. Суглобов, Б. Т. Жарылгасова. – М.: КноРус, 2019. – 496 с.
- 33.Финогеева Н.А. Заработная плата: Практическое пособие/ 39 Финогеева Н.А.. М, Омега-Л, 2017 г.- 150с.
- 34.Фомичева Л. П. Аудиторская проверка субъекта малого предпринимательства. // Аудит на предприятии — 2016 — № 11 — С. 39
- 35.Хабибуллин М. И. Заработная плата как основная форма мотивации труда // Молодой ученый. — 2019. — №39. — С. 100-102
- 36.Царева Н. А. Оценка потребностей и потенциала региональных субъектов малого и среднего предпринимательства в сфере международного и межрегионального сотрудничества: на материалах социологического

- исследования проведенного в Приморском крае // Экономика и предпринимательство. — 2015. — № 1 (54). — С. 981–987.
37. Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / В.В. Чувикова, Т.Б. Иззука. – М.: Издательско–торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 248 с.
38. Шаренья О. А. Причины перехода на регулирование аудита в РФ международными стандартами аудита // Молодой ученый. — 2017. — №5. — С. 147-149
39. Сборник Международных стандартов контроля качества, аудита, обзорных проверок, прочих заданий, обеспечивающих уверенность, и заданий по оказанию сопутствующих услуг (том 1) — 2014; International Federation of Accountants (IFAC)
40. Интернет–ресурс www.glavbukh.ru
41. Интернет–ресурс www.klerk.ru
42. Информационно–правовая система Гарант
43. Сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.gks.ru

Приложения

Приложение А

Таблица 1 - Бухгалтерский баланс ООО «Флагман» на 31.12. 2018 г.

АКТИВ	Код	На 31.12.2018	На 31.12.2017	На 31.12.2016
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Нематериальные активы	1110			
Результаты исследований и разработок	1120			
Нематериальные поисковые активы	1130			
Материальные поисковые активы	1140			
Основные средства	1150	8122	8122	8532
Доходные вложения в материальные ценности	1160			
Финансовые вложения	1170			
Отложенные налоговые активы	1180			
Прочие внеоборотные активы	1190			
Итого по разделу I	1100	8122	8122	8532
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Запасы	1210	9608	88	11081
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220			
Дебиторская задолженность	1230	41397	52967	461
Финансовые вложения (за исклю- чением денежных эквивалентов)	1240			
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	64	263	222
Прочие оборотные активы	1260			
Итого по разделу II	1200	51069	53318	11764
БАЛАНС	1600	59191	61440	20296
ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	500	500	500
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320			
Переоценка внеоборотных активов	1340			
Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
Резервный капитал	1360			
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	53276	53175	11095
Итого по разделу III	1300	53776	53675	11595

Продолжение таблицы 1

IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ				
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410			
Отложенные налоговые обязательства	1420			
Оценочные обязательства	1430			
Прочие обязательства	1450			
Итого по разделу IV	1400	0	0	0
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ				
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510			
Кредиторская задолженность	1520	5415	7765	8701
Доходы будущих периодов	1530			
Резервы предстоящих расходов	1540			
Прочие обязательства	1550			
Итого по разделу V	1500	5415	7765	8701
БАЛАНС	1700	59191	61440	20296

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах на 31 декабря 2018 г.

на 31 декабря 2018 г.

			Коды		
		Форма по ОКУД	0710001		
		Дата (число, месяц, год)	31	12	2018
Организация	ООО «Флагман»	по ОКПО			
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН			
Вид экономической деятельности		по ОКВЭД			
Организационно-правовая форма/форма собственности		По ОКОПФ/ОКФС			
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКЕИ			

Наименование показателя	Код показателя	На 31.12.2018	На 31.12.2017
Выручка	2110	25760	61269
Себестоимость	2120	(22653)	(53078)
Валовая прибыль	2100	3107	8191
Коммерческие расходы	2210	(4389)	(7054)
Управленческие расходы	2220		
Прибыль (убыток) от продаж	2200	(1282)	1137
Доходы от участия в других организациях	2310		
Проценты к получению	2320		
Проценты к уплате	2330		
Прочие доходы	2340	928	478
Прочие расходы	2350	(165)	(210)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(519)	1405
Отложенные налоговые активы			
Отложенные налоговые обязательства			
Текущий налог на прибыль	2410	(433)	(352)
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	2400	(952)	1053
СПРАВОЧНО.			
Постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		

Приложение В

Отчет о финансовых результатах на 31 декабря 2017 г.

на 31 декабря 2017 г.

Организация	ООО «Флагман»	Дата (число, месяц, год)	31 12 2017		
Идентификационный номер налогоплательщика		Форма по ОКУД	0710001		
Вид экономической деятельности		ИНН			
Организационно-правовая форма/форма собственности		по ОКПО			
		по ОКВЭД			
		По ОКОПФ/ОКФС			
		по ОКЕИ			

Единица измерения: тыс. руб.

Наименование показателя	Код показателя	На 31.12.2017	На 31.12.2016
Выручка	2110	61269	53037
Себестоимость	2120	(53078)	(41744)
Валовая прибыль	2100	8191	11293
Коммерческие расходы	2210	(7054)	(6419)
Управленческие расходы	2220		
Прибыль (убыток) от продаж	2200	1137	4874
Проценты к получению	2320		
Проценты к уплате	2330		
Прочие доходы	2340		
Прочие расходы	2350	478	216
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(210)	(459)
Отложенные налоговые активы		1405	4631
Отложенные налоговые обязательства			
Текущий налог на прибыль	2410	(352)	(300)
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	2400	1053	4301
СПРАВОЧНО.			
Постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		