

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

**ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА И АУДИТА ОБЯЗАТЕЛЬСТВ
ОРГАНИЗАЦИИ, ОБРАЗУЮЩИХСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ВЕДЕНИЯ
РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Магистерская диссертация
обучающегося по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
магистерская программа «Учет, анализ и аудит»
заочной формы обучения, группы 06001682
Кушнир Кристины Сергеевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент
Калуцкая Н.А.

Рецензенты
к.э.н., доцент кафедры
Мировой экономики
ФГАОУ ВО НИУ «БелГУ»
Растопчина Ю.Л.

Зав. кафедрой,
к.э.н., доцент кафедры
Бухгалтерского учета и аудита
Арская Е.В.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. Теоретические и методологические аспекты учета расчетов с персоналом по заработной плате	9
1.1. Нормативно-правовое регулирование учета труда и трудовых отношений в России	9
1.2. Содержание и систематизация понятийного аппарата оплаты труда в современных условиях	16
1.3. Особенности оплаты труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, и их принципиальные отличия от классических форм и систем	27
2. Действующая методика учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях общественного питания	34
2.1. Статистический анализ деятельности предприятий общественного питания Российской Федерации	34
2.2. Особенности учета обязательств организации, образующихся в результате ведения расчетов с персоналом по оплате труда	45
2.3. Аудиторская проверка расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях пищевой промышленности	66
3. Совершенствование учета и аудита обязательств организации, образующихся в результате ведения расчетов с персоналом по оплате труда	73
3.1. Подходы к построению эффективной системы внутрихозяйственного контроля учета расчетов по заработной плате	73
3.2. Совершенствование организации учета обязательств, связанных с начислением заработной платы, как способ налогового управления	84
3.3. Внедрение перспективных методов учета удержаний из заработной платы	90
Заключение	97
Список использованной литературы	103
Приложения	112

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Любое предприятие нашей страны имеет в своем штате хотя бы одного работника, который должен получать заработную плату за результаты своего труда. Заработная плата представляет собой, в общем смысле, денежное вознаграждение, которое выплачивается работодателем за выполнение своих трудовых обязанностей. При этом на предприятии должны быть созданы нормальные условия труда, а заработная плата не должна быть ниже установленного государством уровня. Кроме того, заработная плата также имеет и социально-экономическое значение. Еще с периода классической политэкономии говорилось о том, что заработная плата должна обеспечить человеку необходимую сумму для воспроизводства работника и его семьи. Если работник недоволен своей заработной платой, это обязательно скажется на результатах его труда, а в итоге, и на финансовых результатах предприятия. Поэтому важно найти «золотую середину», когда работник мотивирован качественно выполнять свою работу, а работодатель получает прибыль по результатам труда своего персонала.

Участок учета заработной платы сложен с нескольких сторон. Он жестко регламентируется законодательством как в части сумм выплат, так и условий труда, так и в части возникновения обязательств, которые возникают одновременно с начислением заработной платы. Так возникают обязательства перед работником, бюджетом и третьими лицами. Любые задержки выплат чреваты серьезными последствиями. В настоящее время работники обладают возможностью подать жалобу на работодателя в Инспекцию по труду и взыскать с него не только суммы невыплаченной заработной платы, но и различные компенсационные выплаты. С другой стороны, контролирующие органы также строго следят за соблюдением сроков выплат по взносам на обязательное страхование, и в особенности, по

налогу на доходы физических лиц, где предприятия выступает в качестве налогового агента.

Поскольку за последние несколько лет число отчетов и деклараций, которые связаны с начислением заработной платы, а также налогов и взносов, увеличилось, появилось больше «опасных» участков, где могут возникнуть проблемы из-за неправильного исчисления заработной платы, которые могут за собой повлечь проблемы с налогами, а в конечном счете исказить данные о себестоимости и финансовом результате всего предприятия. Таким образом, актуальность темы трудно переоценить, особенно в свете постоянных изменений законодательства.

Степень научной разработанности темы. Оплата труда ввиду социально-экономической значимости заработной платы являлись предметом исследования не только экономистов, но и социологов. А.Смит, К.Маркс.юА.Маршалл и их последователи рассматривали заработную плату и обозначали проблемы в своих трудах.

Еще во времена СССР заработная плата изучалась советскими учеными-экономистами (Мазитова Р.К, Егиазарян Г.А., Белоусова Л.А. и другие) в точки зрения материального стимулирования рабочего класса в социалистическом обществе.

С переходом к рыночной экономике появились новые законодательные основы, а следом, новые исследования и публикации, касающиеся вопросов учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также обязательств перед внебюджетными фондами и бюджетом.

Несмотря на то, что понятие заработной платы изучено и представлено в трудах и отечественных, и зарубежных ученых, некоторые вопросы в части обязательств, связанных с начислением заработной платы, остаются спорными. Неслучайно Минфин, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования РФ и другие контролирующие органы постоянно выпускают разъяснения и публикуют письма для прояснения ситуации с начислением взносов в фонды или налога на доходы физических лиц. Существует

множество интернет-платформ, где экономисты и специалисты соответствующих ведомств проводят разъяснительную работу, высказывают свою точку зрения, исходя из действующего законодательства, обозначают актуальные вопросы и проблемы.

В качестве источников информации использовались законодательные акты различного уровня – от Конституции и кодексов до методических указаний, а также локальные акты изучаемого предприятия, данные бухгалтерского учета и отчетности за 2015-2017 годы. Кроме того, для подготовки теоретических аспектов были изучены учебники по бухгалтерскому учету, анализу и аудиту по изучаемой теме, статьи в журналах, в том числе в электронных, а также бухгалтерские порталы с обсуждениями спорных вопросов действующего законодательства.

Несмотря на то, что существует множество систем заработной платы, достаточно хорошо освещены в научных трудах все их преимущества и недостатки, имеется ряд вопросов, которые необходимо изучить в рамках данной темы, поскольку они непосредственно связаны с ней:

- Россия – самая большая страна в мире и расположена в нескольких климатических зонах, в том числе с условиями труда, отличающимися от нормальных;

- начисление страховых взносов и их выплата могут рассматриваться с точки зрения налогового планирования;

- изменение законодательной базы в вопросах начисления налога на доходы физических лиц – один из актуальных вопросов на любом предприятии.

Объектом изучения является деятельность предприятий общественного питания на примере предприятия общественного питания ООО «Услада ПЛЮС», которое территориально находится в географических условиях, отличающихся от нормальных.

Предметом изучения данной работы является бухгалтерский учет участка заработной платы на предприятии.

Целью данной работы является изучение актуальных теоретических и организационно-методических проблем бухгалтерского учета и аудита обязательств организации, образующихся в результате ведения расчетов с персоналом по оплате труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

1. изучить нормативно-правовое регулирование учета труда и трудовых отношений в России;
2. описать теоретические подходы по формам и системам оплаты труда в современных условиях рыночной экономики;
3. отразить особенности оплаты труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, и их принципиальные отличия от классических форм и систем;
4. провести статистический анализ деятельности предприятий общественного питания Российской Федерации;
5. раскрыть особенности учета обязательств организации, образующихся в результате ведения расчетов с персоналом по оплате труда;
6. описать алгоритм проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях пищевой промышленности;
7. отобразить подходы к построению эффективной системы внутрихозяйственного контроля учета расчетов по заработной плате
8. предложить совершенствование организации учета обязательств, связанных с начислением заработной платы, как способ налогового управления;
9. разработать перспективные методы учета удержаний из заработной платы.

Методологической и теоретической основой исследования являются различные системы оплаты труда, виды начислений, работы российских и зарубежных авторов в части начисления заработной платы, законодательные акты по данному вопросу начиная от Конституции РФ и заканчивая локальными актами. В ходе исследования были использованы различные

статистические и математические методы, приемы сравнения, обобщения, сводки и группировки и т.д.

Информационная база исследования. В качестве информационной базы была использована годовая бухгалтерская отчетность за период 2014-2016 гг., данные о начислении заработной платы и обязательств, связанных с ее начислением.

Научная новизнаданного исследования заключается в следующем:

- изучено понятие заработной платы и сформулирована авторская трактовка понятия заработной платы, определены основные виды начислений;
- обобщены и уточнены варианты начисления заработной платы в условиях труда, отличающихся от нормальных;
- проанализирован учет обязательств, возникающих при начислении заработной платы и отражены новые подходы для способа налогового планирования;
- предложены методы построения эффективной системы заработной платы и системы внутрихозяйственного контроля.

Практическое применение результатов.Результаты проведенного исследования могут быть использованы:

- во-первых, менеджерами разных уровней управления для стимулирования персонала на более эффективный труд;
- во-вторых, собственниками бизнеса для эффективного бизнес-планирования;
- в-третьих, руководителями предприятий общественного питания для построения более эффективной системы управления персоналом;
- в-четвертых, бухгалтерами и аудиторами для создания системы внутреннего контроля предприятий общественного питания.

Апробация результатов исследования. Результаты проведенного исследования были представлены и опубликованы. Теоретические вопросы подняты на проводимых семинарских занятиях, а также подняты на

очередном собрании учредителей ООО «Услава ПЛЮС» с участием административно-управленческого персонала предприятия.

Структура диссертации. Диссертационное исследование составляет введение, три главы, заключение, список использованной литературы и приложения. В первой главе отражено нормативно-правовое регулирование труда и трудовых отношений, отражены формы и системы оплаты труда, приведены особенности труда в условиях, отличающихся от нормальных.

Вторая глава описывает действующую методику учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях общественного питания, особенности учета и аудита на предприятии ООО «Услава ПЛЮС».

Третья глава посвящена совершенствованию учета и аудита обязательств, образующихся в результате ведения расчетов по оплате труда, а именно построению системы внутрихозяйственного контроля учета расходов по заработной плате, системы учета обязательств и описание возможности внедрения перспективных методов учета удержаний из заработной платы.

В заключении даны основные выводы по проведенной работе.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Нормативно-правовое регулирование учета труда и трудовых отношений в России

Учет оплаты труда на любом предприятии – это важнейший участок во всей системе учета. В процессе начисления заработной платы важно не только точно рассчитать, но и правильно оформить все первичные документы, на основании которых производятся расчеты с персоналом по оплате труда, а также начисление взносов во внебюджетные фонды и налога на доходы физических лиц.

Цель трудового законодательства – это установление на законодательном уровне гарантий трудовых прав и свобод граждан, защита прав и интересов обеих сторон трудовых отношений (работников и работодателей), а также создание благоприятных условий труда.

Таким образом, трудовое законодательство должно обеспечить такую правовую основу, чтобы достичь равновесия интересов и сторон трудовых отношений, и государства.

Главный нормативно-правовой акт Российской Федерации – Конституция РФ – гласит, что каждый человек может свободно распоряжаться своими способностями и выбирать род деятельности и профессию, должен получать вознаграждение за проделанную работу вне зависимости от пола, возраста, национальности и т.д., при этом заработная плата не должны быть ниже прожиточного минимума, установленного в конкретном регионе, а условия труда должны отвечать требованиям гигиены и безопасности.

Поскольку отношения работодатель-работник являются сложной, емкой и важнейшей сферой как для отдельного взятого работника и его работодателя, так и для государства в целом, урегулировать все вопросы в

части учета труда призван Трудовой Кодекс РФ, утвержденный федеральным законом от 30.12.2001 N 197-ФЗ и претерпевающий постоянные изменения в той или иной части (в настоящий момент действует редакция от 11.10.2018).

Согласно статье 2 Трудового кодекса РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; [4]
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. [4]

В статье 5 Трудового Кодекса РФ указан перечень законодательных актов, которые регулируют трудовые отношения между работодателем и работником. В случае возникновения противоречий между ними, следует руководствоваться более высоким уровнем документа. [4]

Ниже представлен список нормативных и законодательных актов по степени убывания их значимости:

- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из Трудового Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:
 - указы Президента Российской Федерации;
 - постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
 - нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Документ более низкого уровня должен полностью соответствовать нормам, принятым законодательными актами более высокого уровня. Так, указы Президента не должны противоречить основам Конституции и нормам Трудового Кодекса. В свою очередь, постановления Правительства Российской Федерации должны в своем тексте учитывать все указы Президента по конкретному вопросу, в противном случае, необходимо руководствоваться документом более высокого уровня.

Кроме того, вопросы по оплате труда регулируются и на каждом предприятии. В данном случае для упорядочивания системы трудовых отношений (в том числе и оплаты труда) могут использоваться следующие документы:

1) Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

2) Соглашение - правовой акт, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). [4]

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений соглашения могут быть:

- генеральные (устанавливает общие принципы на федеральном уровне);
- межрегиональные (регулирует отношения на уровне двух и более субъектов Российской Федерации);
- региональные (устанавливает принципы на уровне субъектов Российской Федерации);
- отраслевое/межотраслевое (устанавливает общие условия, гарантии, компенсации, льготы работникам отрасли на самых разных уровнях);
- территориальные (устанавливает льготы работникам на территории конкретного муниципального образования);
- иные соглашения (могут заключаться на любом уровне партнерства по отдельным направлениям и в рамках конкретных взаимоотношений).

3) Локальные нормативные акты —это правила, которые разрабатываются в рамках одного предприятия для регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками. Данный документ призван улучшить условия труда и обезопасить из деятельность, стимулировать персонал на эффективность и результат. Ухудшение условий труда не допустимо, подобный локальный акт будет признан недействительным.

4) Трудовые договоры–соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу и обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 46 ТК РФ) [4].

Что касается бухгалтерского учета и аудита учета расходов по оплате труда, то в перечень законодательных актов, которыми необходимо пользоваться, также следует добавить следующие:

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть 1 и 2).

Данный документ содержит основные правовые основы взаимоотношений работник – работодатель. Трудовые договоры должны быть составлены с полным соответствием нормам Гражданского кодекса.

2. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть 2, гл. 23, 34 и другие в зависимости от применяемого режима налогообложения).

Глава 23 «Налог на доходы физических лиц» содержит в себе все правила расчета налога на доходы физических лиц, определяет налогоплательщиков, доходы, являющиеся объектом налогообложения, ставки, льготы, вычеты и т.д. Документ претерпевал за последние несколько лет несколько серьезных изменений, в части ставок в том числе. Особое внимание следует уделить датам признания дохода и срокам выплат тех или иных доходов, поскольку штрафные санкции по налогу на доходы физических лиц в настоящее время пересмотрены и составляют 20 % от суммы неуплаченного в срок налога, что для крупных предприятий со значительным фондом оплаты труда может составить значительные суммы.

Глава 34 «Страховые взносы в Российской Федерации» регламентирует алгоритм начисления страховых взносов: плательщиков, объекты

налогообложения, базу для исчисления, суммы, не подлежащие налогообложению, тарифы, даты начисления и выплат и т.д.

Расходы на оплату труда и взносы на обязательное страхование – это расходы от обычной деятельности предприятия. Они прямо или косвенно влияют на сумму выплат в бюджет. В зависимости от того, какую систему применяет предприятие, необходимо руководствоваться соответствующими главами Налогового кодекса РФ:

- Глава 25 «Налог на прибыль организаций» для предприятий, применяющих общую систему налогообложения.

- Глава 26.1 «Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог) для предприятий агропромышленного комплекса, выбравших единый сельскохозяйственный налог.

- Глава 26.2 «Упрощенная система налогообложения» используется для тех предприятий, которые выбрали систему с объектом налогообложения «доходы» (ставка налога 6 %) или «доходы минус расходы» (ставка налога 15 %). Большинство предприятий общественного питания применяют именно эту систему.

- Глава 26.3 «Система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности» (ЕНВД) популярна среди тех предприятий, которые по своему виду деятельности могут использовать данный режим налогообложения, основанный на базовой доходности и физического показателя.

3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Данный документ содержит общие положения по бухгалтерскому учёту, а также основные требования к ведению бухгалтерского учета на предприятии.

4. «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации», утв. приказом Минфина России от 29.07.98г. № 34н.

5. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению», утв. приказом Минфина России от 31.10.00г. №94н.

6. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (утв. 29.12.2006 № 255-ФЗ) (ред. от от 27.06.2018 № 164-ФЗ)

7. Федеральный закон 7 марта 2018 года № 41-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Это далеко не полный перечень документов, однако, основной набор нормативных документов, которым должен руководствоваться бухгалтер по заработной плате.

1.2. Содержание и систематизация понятийного аппарата оплаты труда в современных условиях

Статья 129 Трудового Кодекса РФ как основного законодательного акта, который регламентирует трудовые отношения, гласит, что заработная плата – это вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества, а также от условий, в которых данная работа выполняется. [4]

К заработной плате также относятся стимулирующие выплаты (премии, надбавки и доплаты) и компенсационные выплаты (например, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и т.д.)

Таким образом, Трудовой кодекс рассматривает понятия «оплата труда» и «заработная плата» как синонимы. Ранее трудовое законодательство различало эти две категории. Оплата труда представляла собой система трудовых отношений, а заработная плата – материальное вознаграждение за

труд. Нынешняя редакция Трудового кодекса различие между понятиями стерло, однако, у многих экономистов осталось свое видение понятия оплаты труда.

В рамках данной работы были изучены работы многих экономистов и их взгляд на заработную плату и ее сущность.

Волков О.И. и Девяткин О.В. в своем учебнике «Экономика предприятия (фирмы)» дают следующее определение: «Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы, выполняя воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), социальную и учетную функции. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы, стимулирующая - направлена на повышение заинтересованности работников в развитии производства, социальная способствует реализации принципа социальной справедливости, учетная - характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства». [81, 194]

Рощин С.Ю. и Разумовская Т.О, в учебнике «Экономика труда» придерживаются несколько другой точки зрения. По их мнению, заработной платой называется цена услуг труда. Ставка заработной платы - цена услуг труда за единицу отработанного времени. Заработок – ставка заработной платы, умноженная на количество отработанного времени. Общее вознаграждение - заработок плюс премиальные выплаты плюс не денежные формы вознаграждения и пособия в форме отложенного заработка» [81, с. 156]

Другой экономист с одноименным учебником высказывается о заработной плате в ином ключе.

Владимирова Л.П., автор учебного пособия «Экономика труда», раскрывает вопрос о сущности заработной платы. По ее мнению, за свой труд - выполненную работу, произведенную продукцию - работник получает заработную плату. Это вознаграждение за его труд, признание обществом

необходимости данного труда, приносящего социально - экономический эффект, что выражается в получении работодателем дохода (прибыли). Но заработная плата – не только плата за результат труда.

Роль заработной платы выражается в ее стимулирующем воздействии на человека: размер оплаты, порядок выплаты и элементы организации обычно развивают у человека личный интерес к труду. Таким образом, заработная плата выполняет двоякую роль: с одной стороны, это плата за результат труда, с другой - стимул к труду. Оплата труда необходима работнику для восстановления затраченной энергии в процессе труда, а также увеличения потенциальных возможностей своей рабочей силы».[83]

Автор многочисленных работ по бухгалтерскому учету Н.П. Кондраков Н.П. определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В соответствии с малым экономическим словарём, заработная плата трактуется как выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в их личное потребление. При этом в словаре упоминается, что вознаграждение за труд не может быть ниже уровня установленной законом минимальной заработной платы.[39, 198]

Чайковская Л.А. в учебнике «Бухгалтерский учет и налогообложение» определяет оплату труда как систему отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам в соответствии с работой, выполняемой ими по трудовым договорам, а также в соответствии с законами и иными правовыми актами.

Несмотря на множество мнений, которые могут отличаться в некоторых нюансах, все авторы сходятся в общей сути: заработная плата должна производиться в денежной форме в валюте Российской Федерации работнику как вознаграждение за его труд.

В рамках данной работы было разработано авторское определение заработной платы. Заработная плата –это вознаграждение за труд работника, призванное обеспечить воспроизводство его самого и его семьи, компенсирующее наличие условий, отличающихся от нормальных, и мотивирующее к более эффективному труду и повышению квалификации.

Основным определением заработной платы все же является определение, приведенное в Трудовом кодексе РФ.

В зависимости от специфики деятельности предприятия выбирается та или иная форма и система оплаты труда. Форма оплаты труда оказывает непосредственное влияние на структуру заработной платы, каково будет соотношение в условно-постоянной и переменной части, будет ли на размеры выплат влиять результаты труда работника или коллектива в целом.

В настоящее время основные формы заработной платы можно поделить на две группы: сдельная и повременная. При первой за основу расчет принимается физический показатель – количество выполненной работы (единиц выпущенной продукции) и расценка за выполненные работы (выпущенную продукцию). Работник может один и тот же объем работы выполнить за разное время, но оплата в данном случае не учитывает временной фактор. То есть чем больше работник сделал, тем выше будет заработная плата. Однако не все так просто.

На рисунке 1 представлены основные формы и системы оплаты труда.

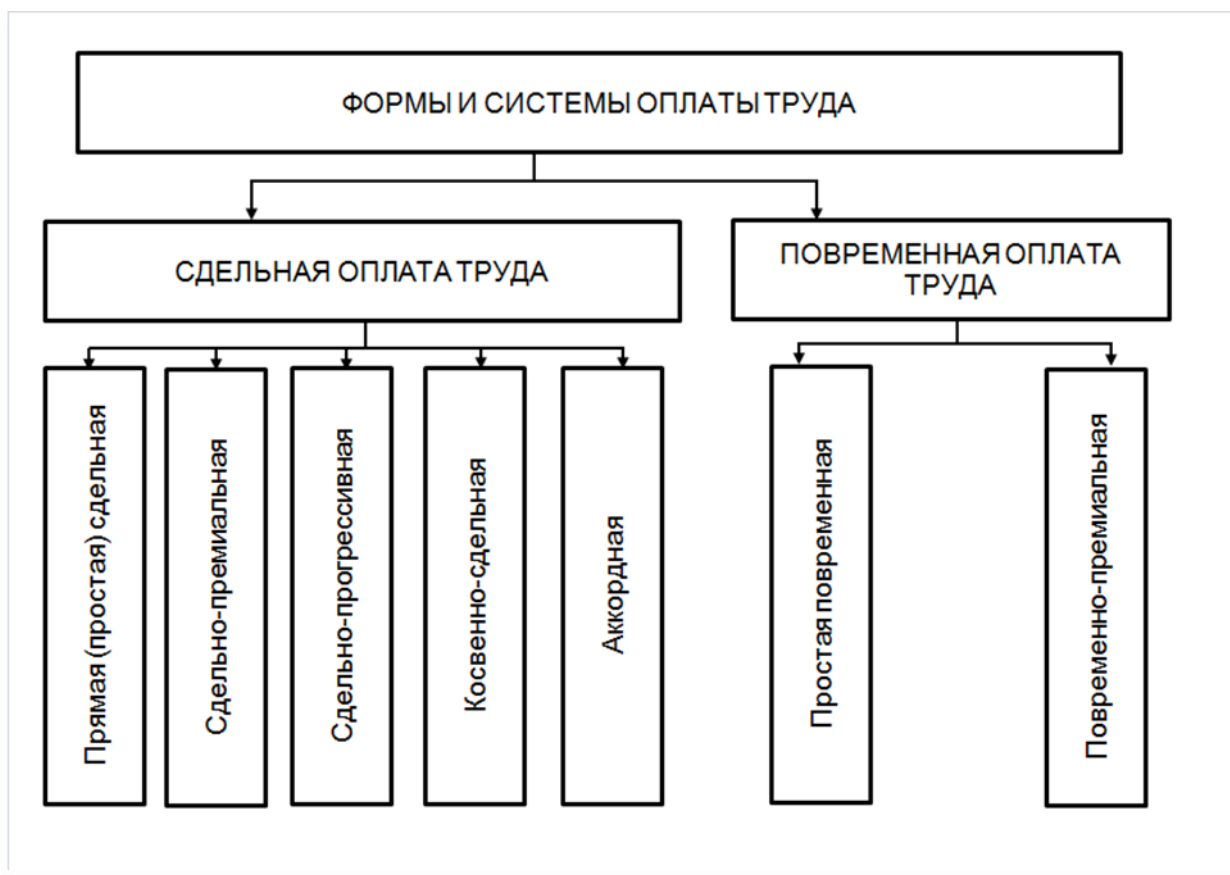


Рис. 1 Формы и системы оплаты труда.[55, 28]

На практике применяются несколько видов сдельной формы оплаты труда:

- прямая сдельная – самая простая в расчете, расценка на единицу выпущенной продукции умножается на расценку;
- сдельно – премиальная – отличается от прямой сдельной оплаты премиальными выплатами при достижении конкретного результата, что должно быть оговорено с работником заранее и закреплено в локальных нормативных актах;
- сдельно- прогрессивная – наименее популярная, но, однако, в некоторых случаях является удобной для мотивации работников, если с

увеличением количества выпуска продукции не падает ее качество; при данном варианте продукция оплачивается по обычной расценке в пределах норм выработки и по повышенной расценке, если фактическая выработка превысила норму;

- косвенно- сдельная – очень популярная форма, для работников, которые обслуживают производство, но не участвуют сами в производственном процессе (например, ремонтные бригады, наладчики оборудования и т.д.); оплата по расценке, привязанная к выпуску продукции основными производственными рабочими повышает мотивацию качественно и быстро производить ремонтные работы и отладки;

- аккордная – с оплатой за конкретный объем работ, когда необходимо выдержать сроки выполнения, чтобы уложиться в сроки; данная форма получила самое широкое распространение в строительстве. [55]

Несмотря на то, что сдельная оплата труда широко применяется, у нее имеется целый ряд недостатков:

1) стремление работника увеличить количество выпускаемой продукции может сказаться на качестве, привести к излишним расходам сырья и материалов;

2) сложность объективной оценки и установления нормы выработки;

3) трудности в оценке факторов, которые могут снизить выработку не по вине работника (внешние факторы, поломка оборудования, вынужденные простои и т.д.);

4) высокая вероятность несоблюдения техники безопасности в погоне за показателями;

5) ориентированность на индивидуальные показатели сотрудника без учета работы бригады/цеха/предприятия в целом;

6) исчезновение мотивации при достижении слишком высоких результатов и впоследствии пересмотра норм.

Экономисту предстоит непростая задача найти «золотую середину», когда сдельная оплата труда является мотивирующей, вписывается в общие

технологический процесс, не выбиваясь из общего темпа производства и продажи, при соблюдении техники безопасности и сохранении качества выпускаемой продукции.

Повременная оплата труда, в противовес сдельной, не учитывает выполненный объем работы, так как в расчет берется время, проведенное на рабочем месте. Расчет заработной платы повременщика крайне прост: умножение тарифной ставки на фактически отработанное время.

При повременной оплате труда не требуется дополнительных затрат по контролю качества и количества продукции. Главное – учете времени. За единицу времени может быть принят час, день или месяц, соответственно, оплата будет почасовая, поденная или помесечная.

Таким образом, размер заработной платы будет определяться исходя из количества отработанного времени, умноженного на ставку.

Для того, чтобы произвести начисление заработной платы при повременной системе оплаты труда необходимо вести следующие документы:

- табель учета отработанного времени (форма № Т-13);
- табель учета отработанного времени и начисления зарплаты (форма № Т-12);
- личная карточка работника, в которую занесена вся информация о тарифной ставке и размере дополнительных выплат, помимо основной зарплаты (форма № Т-12).

Повременная оплата распространена среди предприятий, которые работают в сфере оказания услуг.

Данную систему также применяют крупные промышленные предприятия при осуществлении ремонтных работ.

Повременная оплата труда - является основной для инженеров, специалистов и руководителей. Кроме того, почасовая оплата труда применяется у квалифицированных специалистов – врачи, адвокаты, эксперты и т.д.

Расчет повременной заработной платы наиболее прост. Работник провел время на работе – должен получить за это оплату. При этом неважно, насколько эффективно было его нахождение на рабочем месте.

Таким образом, каждый месяц работник получает одну и ту же сумму. Он знает о том, что вне зависимости от финансовых результатов предприятия и его личного вклада он получит свою стабильную заработную плату.

Простая повременная оплата имеет также ряд недостатком, которые необходимо обозначить:

- 1) Поскольку заработная плата не зависит от объема проделанной работы или от эффективности труда, то работник теряет мотивацию.
- 2) Необходим контроль за выполнением трудовых обязанностей (объем выпуска, физическое нахождение на рабочем месте, выполнение поставленных задач).
- 3) Сложности с определением плановой себестоимости и трудности прогнозирования из-за колебаний в объеме производства и/или продаж.
- 4) Более низкая оплата труда по сравнению со сдельной оплатой.

Повременно-премиальная оплата наиболее интересная система для работодателя, который выбирает повременную систему, но все же хочет иметь некий инструмент для стимулирования своих работников к более эффективному труду. В данном случае работник может не только рассчитывать на гарантированную ставку за нахождение на рабочем месте и выполнение своих трудовых обязанностей, но и получить премиальную выплату.

Нюансы такой системы оплаты прописываются в трудовом или коллективном договоре. Какие именно условия выберет работодатель, чтобы дополнительно премировать работников, зависит от специфики деятельности, а также от важности того или иного условия на конкретном предприятии. В качестве примера можно привести следующие:

- выполнение плана продаж;

- достижение планового финансового результата в целом по предприятию;

- «тринадцатая» заработная плата;

- доплата за выслугу лет;

- квартальные премии и т.д.

Существуют также такие формы оплаты труда, которые используются при специфических видах деятельности. Например, система плавающих окладов предполагает корректировку тарифных ставок и окладов в зависимости от задания, результатов работы, скорости выполнения заказа. Комиссионная оплата труда применяется в случаях, когда работнику начисляется заработная плата как процент от прибыли по выполняемому заказу или продаже товара. Дилерская форма предполагает оплату труда, основанную на разнице в цене. Если работник продает продукцию (товар или услугу) дороже фиксированной цены, сумма превышения и составляет его вознаграждение. [39]

Контрактная система имеет место, когда между работником и работодателем заключается контракт на выполнения определенных обязанностей, назначается оклад, который работник получит по итогам месяца. Контракты в настоящее время приобретают все большую популярность, так как предметом договора является деятельность конкретного работника с известной квалификацией, опытом, возможностями и требованиями в части условий труда и размеры оплаты. Работники на одной и той же должности с примерным перечнем задач могут получать разную заработную плату, если они работают на контрактной системе на основании персонального контракта. За развитием контрактной системы будущее, особенно среди руководства высшего и среднего звена.

Следует отметить, что перечень форм оплаты труда законом не ограничивается. Коллективным договором, приказами о премировании и другими локальными нормативными актами может быть разработана любая другая система или их сочетание, которые стимулируют работника к

эффективности труда и при том не противоречат действующему трудовому законодательству.

В рамках данного исследования целесообразно привести взгляд на заработную плату в Японии, как передовой и высокоразвитой страны.

Экономист Волгин Н.А. много уделял внимания изучению оплаты труда в Японии. Уникальность японской системы оплаты труда, по его мнению, в том, что она «основана на системах пожизненного найма, репутации и подготовки на рабочем месте». Ученый выделяет пять особенностей японской системы:

1. Зависимость оплаты труда от стажа и возраста работника (в России аналогом является доплата за выслугу лет). Данный метод представляет собой метод контроля, при котором оплата труда и карьерный рост пропорциональны возрасту и числу лет непрерывного стажа. Таким образом, в расчет берутся забота работника о расходах на его жизнь, стимулирование роста производительности труда и повышения способности. Эффективность данной системы в том, что заработную плату повышают не за стаж и возраст, а за повышение квалификации и профессиональный рост, создаются условия для взаимопомощи, персонал эффективно взаимодействует друг с другом для достижения общих целей. То есть несмотря на то, что выплата идет за выслугу лет, фактически заработная плата увеличивается от роста профессионализма.

2. Учет «жизненных пиков» работника. У каждого человека насчитывается несколько «пиков», таких как поступление на работу после окончания учебы, женитьба, рождение детей, покупка жилья в ипотеку (кредит). То есть работодатель учитывает время, за которое работнику необходимо отдать кредит и заботится о том, чтобы работник выполнял все свои обязательства и обеспечивал нужды семьи. От подобного отношения работодателя, работник исполняет обязанности с полной отдачей.

3. Показатель фактического трудового вклада и реальных результатов работы. Используются градации в группах работников таким образом,

что, находясь в одной группе и выполняя одинаковую работу, заработная плата может отличаться в зависимости от некоторых факторов. Система отличается на разных предприятиях, поскольку ее разрабатывают внутри отделы мотивации, которые представляют собой аналитические центры, использующие самые новые научные разработки для стимулирования сотрудников на более эффективную работу. Предприятию со стороны государства дана полная свобода выбора, каким образом он будет мотивировать своих сотрудников.

В России такая система могла бы выступить мощным мотивационным толчком. Но в нашей стране принято начислять одинаковую заработную плату всем лицам, занимающим одинаковую должность, согласно штатному расписанию.

4. Четвертая особенность – зависимость оплаты труда от работы предприятия. Система «плавающих» окладов, которая в России является скорее специфической, используется в Японии для менеджеров высшего и среднего звена. Оплата их труда зависит от объема производства, изменений себестоимости, роста ассортимента выпускаемой продукции и т.д.

5. Пятая особенность – практически самая низкая дифференциация по оплате труда, то есть работник с самой низкой квалификацией получает не более, чем в три раза меньше, чем работник с самой высокой квалификацией. Оклад главы компании (без мотивационных надбавок и премий за достижение результатов) может быть в несколько раз меньше заработной платы слесаря, инженера, продавца и т.д. Однако отметим, что эта ситуация не будет работать в России, поскольку может иметь место только в высокоразвитых странах.

Существует мнение, что японская система мало применима для России, однако, система «плавающих» окладов в последнее десятилетие получила достаточно широкое распространение и в нашей стране.

Японская система не случайно была приведена в качестве сравнения, поскольку она является одной из самых ориентированных не только на

человека, но и на его развитие, профессиональный рост, и, как следствие, эффективную работу предприятия в целом.

В России, несмотря на возможность выбора системы оплаты труда, руководство предприятий чаще всего выбирает методы, которые уравнивают всех сотрудников вне зависимости вклада в финансовый результат. Применение инновационных форм и систем оплаты труда могут стать мощным толчком для развития предприятия с тем же самым персоналом, если сотрудники будут заинтересованы в эффективности своего труда.

1.3. Особенности оплаты труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, и их принципиальные отличия от классических форм и систем

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено право работника требовать от работодателя условий труда, отвечающих требованиями безопасности и гигиены.

Статья 163 Трудового кодекса Российской Федерации гласит, что работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. [4]

Статья 212 Трудового Кодекса также регламентирует обязанности работодателя по организации безопасных рабочих мест, системы охраны труда, контролю состояния рабочих мест, страхованию работников от несчастных случаев на производстве и т.д.

Однако не всегда работодатель по объективным причинам может обеспечить нормальные условия труда. Причиной тому могут самые разные, как климатические условия на территории, уровень загрязнения окружающей среды, так и характер выполняемой работы, как например, работы связанные с высоким риском для жизни и здоровья человека, работы сверх нормы и в ночные часы. Все эти отклонения от нормальных условий должны быть оговорены между работником и работодателем и закреплены в локальных нормативных актах, которые в свою очередь должны полностью соответствовать актам более высокого уровня – региональным и федеральным соглашениям.

Чтобы понять, когда работник имеет право требовать гарантий, компенсаций или доплат, необходимо разобраться, что же такое особые условия труда, которые отличаются от нормальных.

Нормальные условия труда – это условия труда, без каких-либо особенностей. То есть дневная смена с восьмичасовым расовым рабочим днем и сорокачасовой рабочей неделей при соблюдении санитарных норм и в нормальных климатических условиях, то есть не в удаленной местности, не в суровом климате.

Главная цель особого регулирования в данном случае состоит в том, чтобы установить для лиц, работающих в указанных условиях, повышенные гарантии. При выполнении работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, размеры которых устанавливаются на локальном уровне, но не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

В Трудовом Кодексе имеются два понятия, которые близки по смыслу, но все же отличаются по содержанию: работа в особых условиях и работа в условиях труда, отличающихся от нормальных.

Трудовое законодательство Российской Федерации призвано защитить работника и предоставить ему повышенные гарантии, если он вынужден трудиться в особых условиях или условиях, отличающихся от нормальных.

Особые условия предполагают, что каждый день работник оказывается в неблагоприятных условиях (тяжелые работы, труд на вредном производстве, сложные климатические условия). То есть эти условия неизменны, и устранить их нет никакой возможности. Особые условия закреплены в статьях 146-148 Трудового Кодекса Российской Федерации. Труд в особых условиях должен оплачиваться в повышенном размере по сравнению с соответствующими видами работ при нормальных условиях труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами [4]

Что касается условий труда, отличающихся от нормальных, то статья 149 Трудового Кодекса Российской Федерации говорит о том, что к условиям, отличающимся от нормальных следует отнести совмещение вакансий, осуществление работ различной квалификации, сверхурочную работу, ночные смены, работу в выходные и праздничные дни и т.д.

Перечень не закрыт, таким образом, любые условия, которые предполагают ухудшение условий и носят временный характер, должны быть квалифицированы как условия, отличающиеся от нормальных. В этом случае в локальных правовых актах (коллективный договор, соглашения, трудовые контракты, местная внутренняя документация) данный вопрос должен быть подробно расписан, а размеры выплат должны быть не менее установленных законом более высокого уровня.

Рассмотрим, какие гарантии должен обеспечить работодатель при условиях труда, отличающихся от нормальных.

При выполнении работ различной квалификации оплата труда зависит от действующей системы оплаты труда. При выполнении работ с повременной оплатой труд оплачивается по более высокой ставке даже если работник выполняет менее квалифицированную работу. При сдельной оплате труда вознаграждение рассчитывается согласно действующим расценкам на определенный вид работ (выпуск продукции). Но если по поручению руководства работнику пришлось выполнять работы более низкой квалификации и, соответственно, по более низкой расценке, то работодатель должен компенсировать разницу. Таким образом, сдельщик получит оплату труда такую же, как если бы он работал по своему разряду в рамках своих должностных обязанностей.

Совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника является условиями, отличными от нормальных, несмотря на то, что многие работодатели не учитывают этот момент и никаким образом не компенсируют подобное изменение условий. Однако законодательно регламентировано, что работник должен получить доплату, если при совмещении должностей он обязан выполнять и основную работу в полном объеме. Размер доплат должен быть отражен либо в трудовом договоре с работником, либо в коллективном договоре. [63]

Если рабочий день выходит за пределы нормы (8 часов при сорокачасовой рабочей неделе), то работа считается сверхурочной. Трудовое законодательство обязует работодателя производить оплату сверхурочных в следующем порядке:

- не менее, чем в полуторном размере за первые два часа сверхурочной работы;
- не менее, чем в двойном размере за последующие часы сверхурочной работы.

По выбору работника ему могут быть предоставлена компенсация в виде дополнительного времени отдыха по продолжительности не менее, чем

время, отработанное сверхурочно. Обычно работнику предоставляется дополнительный день отдыха, так называемый «отгул».

Отдельно отметим работу по совместительству. Несмотря на то, что она осуществляется работником фактически за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, однако, не является поводом для дополнительных гарантий и оплачивается согласно продолжительности отработанного времени либо сдельно в зависимости от количества выработанной продукции.

Работа в выходные и праздничные дни также является работой в условиях, отличающихся от нормальных, и требует повышенных гарантий работнику. В эти дни оплата должна производиться не менее, чем в двойном размере. Допустимый вариант по желанию работника – оплата работы в выходной или праздничный день в одинарном размере и предоставление другого дня отдыха. При этом день отдыха оплате не подлежит.

Работа в промежутке времени с 22 часов до 6 часов оплачивается также в повышенном размере. Законодательством установлена минимальная надбавка в 20 %. Работодатель вправе установить повышенный коэффициент не менее установленного трудовым законодательством.

Таким образом, работодатель должен полностью владеть информацией о том, имеются на его предприятии условия, которые отличаются от нормальных, возможна ли такая ситуация в ближайшем будущем или в экстренной ситуации. Во избежание разногласий с персоналом вопросы работы в особых условиях или условиях, отличающихся от нормальных, проще урегулировать внутренними нормативными актами и ознакомить работника до того как он приступит к работе.

Российское трудовое законодательство постоянно изменяется, уточняя и исправляя несоответствия и пробелы. Основной новостью последних двух лет стало обязательство работодателей произвести спецоценку на рабочих местах с опасными и вредными производственными факторами (ч. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке

условий труда»). Все компании и индивидуальные предприниматели с сотрудниками, обязаны в 2018 году провести спецоценку, и по ее итогам указать в трудовых договорах класс условий труда. Штрафы за непроведение спецоценки внушительные и составляют от 5000 до 10000 рублей для должностных лиц и от 60000 до 80000 рублей для организаций. [6]

Изучение трудового законодательства и отслеживание всех изменений в динамике руководителем организации, кадровой службой и бухгалтером по заработной плате – основа эффективной организации учета расчетов по оплате труда. Без знания правовых основ невозможно наладить работу бухгалтерии и инспектора отдела кадров, обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам и ответить по своим обязательствам по налогам и страховым взносам. Любые неточности влекут за собой серьезные штрафные санкции, которых можно избежать при правильном подходе к организации учета.

Оплата времени простоя также считается оплатой труда в условиях, отличающихся от нормальных. Величина оплаты зависит от виновника простоя. Если виной непосредственно работник (поломка оборудования в результате нарушения техники безопасности, злонамеренные действия, порча средств труда и предметов труда и т.д.), то простой не оплачивается. Иная ситуация, если простой происходит не по вине работника. Законодательно работник защищен: работодатель не имеет права платить менее двух третей от его среднего заработка (то есть с учетом надбавок).

В случае, если произошла поломка оборудования или другая ситуация, предполагающая начало простоя, работник должен сообщить своему непосредственному руководителю, работодателю или лицу, представляющему работодателя, о невозможности продолжения своих трудовых обязанностей.

Если простой случился из-за приостановления деятельности предприятия контролирующими органами, временным запретом из-за нарушений требований охраны труда не по вине работника, то согласно

статье 220 Трудового кодекса РФ, работнику должен быть выплачен средний заработок за весь период такого простоя.

Еще один особый случай – изготовление бракованной продукции. Не редкость на производственном предприятии – выбраковка целых партий продукции по каким-либо причинам.

Полный брак, если виноват сам работник, не подлежит оплате. Кроме того, работодатель может возложить материальную ответственность за порчу материальных ценностей при производстве бракованной продукции. Но сумма материального вреда не должна превышать среднемесячный заработок виновного лица (полная материальная ответственность будет только в случаях, которые предусмотрены законодательством).

Частичный брак подлежит оплате в пониженном размере. Если работник виновен, то он, как и при полном браке несет ответственность в пределах своей среднемесячной заработной платы.

Если же вины работника в браке нет, то выпуск продукции должен быть оплачен в полном объеме.

Таким образом, представленные ситуации показывают, что практически каждое предприятие рано или поздно сталкивается с ситуацией, когда условия труда отличаются от нормальных, даже если оно территориально находится в умеренном климатическом поясе. Сверхурочные работы, ночные часы, брак производства и простои – все это ситуации, которые требуют особого внимания при начислении заработной платы.

ГЛАВА 2. ДЕЙСТВУЮЩАЯ МЕТОДИКА УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

2.1. Статистический анализ деятельности предприятий общественного питания Российской Федерации

Наша страна в последние годы переживает бум в сфере общественного питания. Практически повсеместно открываются большие и маленькие точки, в которых оказываются услуги общественного питания: рестораны, кафе, бары, столовые, закусочные, стационарные и передвижные, в помещении и на открытом воздухе, постоянно действующие либо работающие в связи с определенными событиями.

Главная особенность предприятий общественного питания заключается с неразрывной связи процесса производства, реализации и потребления готовой продукции. Ежедневно предприятия общественного питания выполняют полный цикл от производства до реализации своей продукции.

Предприятие общественного питания – это предприятие, предназначенное для производства кулинарной продукции, мучных, кондитерских и булочных изделий, их реализации и организации потребления. Особенность предприятий общественного питания заключается в том, что процессы производства, реализации и потребления готовой продукции тесно связаны между собой. Они совершаются ежедневно и производятся, как правило, в одном месте.

Необходимо отметить, что классификация предприятий общественного питания зависит от целого ряда факторов:

- ассортимент предлагаемой продукции и сложности ее приготовления;
- квалификация персонала;

- техническая оснащенность предприятия;
- предлагаемые услуги;
- уникальность продукции.

Кроме того, предприятия общественного питания также осуществляют организацию и обслуживание различных мероприятий, доставку продукции, выездной обслуживание, организацию питания на местах, а также консультационные услуги по изготовлению, оформлению блюд (мастер-классы).

Ассортимент услуг, которые представляют предприятия общественного питания зависит от множества факторов: размеры населенных пунктов, насыщенность рынка продукцией предприятий общественного питания, плотность населения и его платежеспособность, близость к туристическим объектам и т.д.

Работа предприятия общественного питания – это сложная деятельность, поскольку это работа с пищевыми продуктами изначально, то есть необходимо от начала и до конца цикла производства соблюдать строжайшие правила гигиены. Кроме того, работники должны обладать определенными знаниями и раз в год проходить медицинский осмотр. Готовая продукция имеет ограниченные сроки годности, соответственно, необходим правильный учет критического времени продажи и своевременной утилизации. В идеале 100 % реализация произведенной продукции.

Несмотря на всю сложность и массу предъявляемых требований к предприятиям общественного питания, их оборот, несмотря на падение в кризисные годы, в динамике растет, о чем свидетельствуют статистические данные Росстата.[57]

В Приложении 1 представлена таблица «Оборот общественного питания по Российской Федерации» с 2000 до 2017 гг. с сопоставлением данных с 1985, 1990, 1995 гг. и к каждому предыдущему году. Последняя колонка наиболее показательна, так как данные каждого последующего сравниваются с предыдущим. Когда показатель превышает 100 %, говорится о росте

оборота. Таким образом, только в 2009 и 2015-2016 годах наблюдалось уменьшение оборотов, которое можно оправдать ухудшением платежеспособности населения. В 2016 году оборот предприятий общепита по всей стране в сопоставимых ценах составил 1348686,6 млн руб., а в 2017 году уже 1434589,1 млн руб., таким образом, прироста составил 3,2 %.

Однако же ситуация с предприятиями общественного питания в различных регионах нашей страны разная. Для того, чтобы понимать, как распределены предприятия общественного питания по субъектам Российской Федерации, обратимся к Приложению 2. Сведения о наличии объектов общественного питания на 31 декабря 2017 года, которые собраны на основе обработки итогов формы федерального статистического наблюдения № 1-МО «Сведения об объектах инфраструктуры муниципального образования», предоставляемой органами местного самоуправления) показывает, что в России зарегистрированы 33466 общедоступных столовых и закусочных, 64434 столовых учебных заведений, организаций, промышленных предприятий и 82429 ресторанов, кафе и баров. [58]

Самым наполненным субъектом Российской Федерации в части обеспеченности предприятиями общественного питания является Центральный федеральный округ (в основном за счет Москвы и Московской области).

Уральский федеральный округ имеет всего 2887 общедоступных столовых и закусочных, 6900 столовых учебных заведений, организаций, промышленных предприятий и 6627 ресторанов, кафе и баров. При этом Ямало-Ненецкий автономный округ является регионом, который минимально обеспечен предприятиями общественного питания. На 31.12.2017 г. зарегистрированы 122 общедоступных столовых и закусочных, 373 столовых учебных заведений, организаций, промышленных предприятий и 412 ресторанов, кафе и баров. Данный регион является молодым и развивающимся, поэтому изучение работы предприятий общественного питания является очень актуальной именно в данном регионе.

ООО «Услава ПЛЮС» - предприятие, которое работает более 8 лет в качестве предприятия общественного питания. ООО «Услава ПЛЮС» находится в городе Новый Уренгой Ямало-Ненецкого автономного округа и является на 100 % частной собственностью. Учредителями являются два физических лица, а уставный капитал составляет 10000 рублей, минимально допустимый для данного вида юридических лиц.

ООО «Услава ПЛЮС» в августе 2016 году официально признано субъектом малого предпринимательства. Соответственно, оно сдает упрощенную бухгалтерскую отчетность и пользуется всеми льготами, предусмотренными для малых предприятий.

ООО «Услава ПЛЮС» ведет несколько видов деятельности. Это магазин домашнего питания с доставкой по городу, организация корпоративного питания для удаленных от города организаций, заказ огромного перечня блюд и кондитерских изделий. Кроме того, предприятие организует банкеты, корпоративные и представительские мероприятия, обслуживание которых полностью берет на себя.

ООО «Услава ПЛЮС» в своей обычной деятельности выполняет следующие задачи:

- производство кулинарной продукции;
- реализация продукции посредством буфета и небольшого кафе;
- упаковка и доставка продукции с соблюдением санитарных норм и в рамках сроков реализации продукции;
- организация места для приема пищи в буфете и кафе с соблюдением санитарных норм.

Организация применяет одновременно упрощенную систему налогообложения (УСН) и специальный налоговый режим (ЕНВД). Специальный режим с использованием ЕНВД применяется в столовой и буфете. Остальная деятельность ведется с использованием упрощенной системы налогообложения – вариант «доходы» 6 %.

Предприятие с 2016 года занялось созданием большой промышленной базы. В настоящий момент предприятие укомплектовано солидным набором кухонного оборудования. На конец 2017 года стоимость основных средств составила 4495 тыс. руб., в то время как годом ранее всего 358 тыс. руб. Были произведены замены морально и физически изношенных плит, тестомесов, мясорубок и т.д., что позволило уменьшить время приготовления пищи, повысить эффективность производства и, соответственно, снизить себе стоимость готовой продукции.

Среднесписочная численность работников составляет 49 человек на 1 января 2018 г.

Управляет предприятием генеральный директор – Маскалева Зинаида Петровна, назначенная на должность Решением учредителей 17.04.2017 г.

На предприятии имеется три крупных подразделения:

1. Административно-управленческий персонал:

- генеральный директор
- начальник отдела общественного питания
- заведующий производством
- технолог
- главный бухгалтер
- ведущий бухгалтер
- бухгалтер-калькулятор
- бухгалтер
- инспектор отдела кадров

2. Отдел общественного питания:

- повара
- кондитеры
- кухонные рабочие
- мясники
- пекари
- кладовщик

3. Отдел жилищно-бытового обеспечения:

- горничные
- уборщики производственных помещений
- уборщики территории
- вахтеры
- рабочие по КО и РЗ.

Поскольку предприятие работает в особых климатических условиях, при оплате труда учитывается районный коэффициент и северная надбавка, которая зависит от стажа работы в условиях Крайнего Севера. На данном предприятии надбавка составляет до 30 %.

Отметим, что предприятие переживало в 2015-2016 году не лучшие времена, выручка с 82252 тыс. руб. в 2014 году упала до 32104 тыс. руб. в 2016 году. Однако руководство пошло на серьезный шаг по перепрофилированию предприятия, разработало новую концепцию, организовало эффективную рекламную компанию и вышло на новый уровень. Расширился список предоставляемых услуг, произошло изменение кадровой структуры. На время увеличения объемов работы стали практиковать прием работников вахтовым методом. В результате выручка за 2017 год составила 136246 тыс. руб. Бухгалтерская отчетность ООО «Услава ПЛЮС» представлена в Приложениях 3 и 4, соответственно.

Для того, чтобы владеть более полной ситуацией об изучаемом предприятии, проведем экспресс-анализ финансового состояния ООО «Услава ПЛЮС» с использованием данных отчетности за 2015-2017 годы.

Таблица 1

**Основные экономические показатели финансово-хозяйственной
деятельности ООО «Улада ПЛЮС» в 2015-2017 гг.**

Показатели	Абсолютные величины, тыс. руб.			Отклонение		
				Абсолютное		Относитель- ное(%)
	2015	2016	2017	(+/-)		
				2016 от 2015	2017 от 2016	2017 к 2015
1	2	3	4	5	6	7
1. Выручка от продажи, тыс. руб.	50621	32104	136246	-18517	104142	269,1
2. Себестоимость продукции, тыс. руб.	47859	25143	130834	-22716	105691	273,4
1	2	3	4	5	6	7
3. Прибыль от продаж, тыс. руб.	2762	6961	5412	4199	-1549	195,9
4. Чистая прибыль, тыс. руб.	733	6402	3710	5669	-2692	506,1
5. Остаточная стоимость основных средств, тыс. руб.	0	179	2426,5	179	2247,5	-
6. Дебиторская задолженность, тыс. руб	17039,5	7514,5	4822	-9525	-2692,5	28,3
7. Кредиторская задолженность, тыс. руб.	4652,5	4723	9485,5	70,5	4762,5	203,9
8. Среднесписочная численность работников, чел.	35	32	49	-3	17	140,0
9. Производительность труда, тыс. руб./чел	1367,4	785,7	2670,1	-581,7	1884,4	195,3
10. Фондоотдача, руб.	-	178,9	56,1	-	-122,7	-
11. Фондоемкость, руб.	0	0,006	0,018	0,0	0,0	-
11. Уровень рентабельность, %	1,45	19,94	2,72	18,5	-17,2	188,1
12. Рентабельность продаж, %	5,46	21,68	3,97	16,2	-17,7	72,8

В таблице 1 представлены показатели финансового состояния как абсолютные, так и относительные. Абсолютные рассчитываются на

определенную дату, и в нашем случае это отчетные даты 01 января 2016 г, 01 января 2017 г. и 01 января 2018 г.

Выручка предприятия изменилась за два года, дав рост 269,1 %: с 50621 до 136246 тыс.руб., при этом выручка в 2016 году составляла минимальное значение - 32104 тыс.руб.

Рост себестоимости примерно соответствовал росту выручки, но в итоге темп роста себестоимости за 2 года опередил рост выручки и составил 273,4 %. Здесь следует сказать о специфике системы налогообложения предприятия, так как фондоперевооружение происходило с переносом полной стоимости части оборудования на себестоимость продаж.

Обратимся к строкам 3 и 4 таблицы 1. Показатели прибыли являются очень важными для любого коммерческого предприятия так как получение прибыли – основная цель их деятельности. Произошел рост прибыли от продаж в абсолютном выражении с 2762 до 5412 тыс. руб., что составило 195,9 %. Это говорит о том, что предприятие вышло на новый уровень развития. Рост чистой прибыли по сравнению с прибылью от продаж менялся в разные стороны: в 2015 году – 733 тыс.руб., в 2016 году – 6402 тыс.руб., в 2017 году – 3710 тыс.руб., таким образом, рост за два года 506,1 %. Именно чистая прибыль в 2016 году позволила ООО «Услада ПЛЮС» сделать качественный рывок и произвести закупку дорогостоящего оборудования, которое повлекло за собой рост выручки.

Строка 5 таблицы 1 показывает, как изменялась величина основных фондов в пределах изучаемого периода. Если в 2015 году на балансе предприятия не было основных средств, то в 2017 году средняя величина составила 2426,5 тыс.руб.

Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности в 2015-2017 годах различное. Сначала дебиторская задолженность была значительно выше кредиторской, что свидетельствовало о неправильном использовании капитала. В динамике произошел рост кредиторской задолженности с 4652,5 до 9485,5 тыс. руб., что является положительным моментом для предприятия,

так как краткосрочная кредиторская задолженность в ООО «Услава ПЛЮС» - это по сути отсрочки платежа на закупку продуктов питания, которых так добивалось новое руководство. Снижение дебиторской задолженности с 17039,5 до 4822 тыс. руб. свидетельствует о том, что приток средств увеличивается, а кредиторы уверены в платежеспособности, что подтверждается одновременным ростом кредиторской задолженности.

Как показывает таблица 1, в ООО «Услава ПЛЮС» произошли кадровые перестановки и изменилась среднесписочная численность с 35 до 49 человек. На основании данных о численности можно посчитать производительность труда. В 2015 году показатель был равен 1367,4 тыс руб./чел, а в 2017 году – уже 2670,1 тыс.руб./чел. В 2016 году был «провал» - всего 785,7 тыс.руб./чел. Но этому есть объяснение – моральный износ старого оборудования, малоэффективные методы производства и продажи, что было изменено в 2017 году и в итоге привело к росту в 195,3 % за рассматриваемый период.

Фондоотдача показывает, сколько выручки получено на 1 рубль средств, вложенных во внеоборотные активы. Несмотря на рост выручки с 32104 тыс.руб. до 136246тыс.руб., фондоотдача за 2017 год составила всего 56,10 руб/руб по сравнению с данными за 2016 г. – 178,85 руб/руб. Такое резкое изменение продиктовано полным техническим перевооружением кухни и закупкой дорогостоящего оборудования и, соответственно, темпы роста стоимости внеоборотных активов опередили темпы роста выручки.

Фондоемкость – показатель, обратный фондоотдаче, в динамике вырос за счет произведенного перевооружения предприятия с 0,006 до 0,018.

Наиболее важными из показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия является рентабельность. В зависимости от того, какая прибыль используется для расчета, выделяют показатель рентабельности и рентабельности продаж. Рассчитывается данный показатель как отношение прибыли к выручке. Строки 11 и 12 таблицы 1 показывают интересную ситуацию: при падении рентабельности продаж с

5,46 до 3,97 % с 2015 по 2017 год уровень общей рентабельности вырос с 1,45 до 2,72 %. Это говорит о снижении расходов, которые не входят в себестоимость продаж. И в целом показатели рентабельности для предприятия общественного питания находятся в среднеотраслевых пределах.

В целом отметим, что ООО «Услава ПЛЮС» переживает эпоху перемен со значительными колебаниями показателей финансово состояния вследствие расширения сферы деятельности, закупки оборудования, смены структуры активов. Перед сменой директора и началом развития в рамках нового тренда ООО «Услава ПЛЮС» выглядело достаточно стабильно и финансово устойчиво. Планомерное изменение структуры активов, работа с дебиторами и кредиторами, а также увеличение выручки и собственных средств в 2018 г. позволит выйти на оптимальные показатели финансового состояния в самое ближайшее время.

ООО «Услава ПЛЮС» попробовало свои силы в госзакупках и заключило контракт с АО "Яждк", по которому уже прошли 6 211 255,32 руб. на оплату питания работников локомотивного депо. Контракт в настоящее время рабочий и предварительный заказ позволяет сделать вывод о долгосрочном сотрудничестве с данным контрагентом. Успешно отработанные месяцы по государственному контракту показали, что ООО «Услава ПЛЮС» в состоянии увеличить масштабы производства для обеспечения крупных заказчиков срочными и текущими заказами. Новое оборудование позволяет работать с повышенным выходом продукции, а организация сезонных заготовок в пик снижения цены не только снижает себестоимость продукции, но позволяет экономить время на приготовление в режиме повышенной срочности.

Основными покупателями продукции являются предприятия, подписавшие договор о корпоративном питании, такие как: ООО «ЯмалСтройТранс», ООО МКЦ «Север», ООО УТТиСТ-Бурсервис, ООО «ГазСтройМонтаж», Муравленковский филиал Акционерного общества

"Ямалавтодор и другие. Организована доставка в труднодоступные районы, где полностью отсутствует инфраструктура, позволяющая работникам обеспечить горячее питания близко к рабочему месту.

Выручка от крупных корпоративных клиентов в общей сумме составляет около 80 %, однако отметим, что рост небольших закупок и частных заказов хоть и менее пятой части от общего дохода, но наблюдается динамика к росту числа покупателей-физических лиц в 2018 году. Это связано с тем, что ООО «Услава ПЛЮС» за годы работы наладила надежные контакты по поставке продуктов питания в Новый Уренгой по конкурентоспособным ценам. А учитывая особые климатические условия Ямало-Ненецкого АО стоимость продуктов питания там очень высока. Оптовые закупки позволяют выходить на рынок готовой продукции и предлагать качественную еду по привлекательной цене. А организация доставки в офис или на дом в условиях сурового климата стала пользоваться особой популярностью.

Следует отметить, что привлечение молодежи положительно сказалось на работе предприятия в целом. Льготы, предоставленные молодым людям до 30 лет, прожившим в условиях Крайнего Севера более 5 лет, способствовали обновлению коллектива и появлению новых тенденций в развитии предприятия. Например, представление предприятия в соцсетях, проведение розыгрышей и конкурсов с призами от ООО «Услава ПЛЮС», развлекательных и благотворительных мероприятий способствовало улучшению имиджа в городе.

ООО «Услава ПЛЮС» интересно точки зрения изучения учета заработной платы, поскольку предприятие подходит к вопросу оплаты труда серьезно. В ООО «Услава ПЛЮС» разработано Положение по оплате труда и премировании. Основная форма оплаты труда – повременно-премиальная. Практикуется сверхурочная работа, совмещение должностей, премии и надбавки, полные социальные гарантии. На предприятии проведена спецоценка и аттестация рабочих мест, организована работа по охране труда

и мероприятия по обучению технике безопасности для всех сотрудников предприятия.

2.2. Особенности учета обязательств организации, образующихся в результате ведения расчетов с персоналом по оплате труда

Любой участок учета начинается с документального оформления. Учет расчетов по оплате труда является сложным участком, для ведения которого необходимо взаимодействие нескольких служб. Но самое тесное сотрудничество происходит между кадровой службой и бухгалтером по заработной плате.

Следует отметить, что в зависимости от размеров предприятия оформление первичных документов по учету личного состава может производиться кадровым работником, бухгалтером либо директором лично. В ООО «Услава ПЛЮС» первичной документацией по учету труда и заработной платы занимаются инспектор отдела кадров и бухгалтером по заработной плате.

Для персонального учета на предприятиях используется целый ряд первичных документов:

1. Штатное расписание (форма №Т-3)— внутренний нормативный документ предприятия, который отражает структуру предприятия, содержит данные о штатном составе, структурных подразделениях, численности и размеры оплаты труда в зависимости от занимаемой должности. В штатном расписании содержится информация о возможных надбавках и месячном фонде заработной платы. Этот документ должен быть утвержден приказом руководителя предприятия или лицом, исполняющим его обязанности (либо уполномоченным руководителем). Любые изменения в штатное расписание

также должны вноситься приказом. В ООО «Услава ПЛЮС» вносить изменения в штатное расписание имеет право только генеральный директор.

2. Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма №Т-1) и приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма №Т-1а). Данный документ составляется на каждого человека, принятого на работу. Данный документ формируется кадровым работником или бухгалтером и визируется руководителем. В приказе указана должность, разряд (оклад), испытательный срок, условия труда и характер работы. Оклад должен соответствовать штатному расписанию (оклад может отличаться от указанного в штатном расписании только на время испытательного срока). Работник должен быть ознакомлен с приказом.

3. Личная карточка работника (форма №Т-2). Данный документ формируется на основании приказа о приеме на работу, подписанного руководителем, трудовой книжки, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования (СНИЛС), свидетельства о постановке на учёт в налоговом органе (свидетельство ИНН) и других документов, которые могут быть представлены исходя из специфики должности.

При приеме на работу в ООО «Услава ПЛЮС» работник приносит оригиналы документов, а инспектор отдела кадров делает копии и вносит в личную карточку. Необходимо отметить важность этого шага, поскольку предприятие каждый месяц отчитывается в Пенсионный Фонд России по форме СЗВ-М, где указывается список работников, работавших в отчетном месяце с указанием СНИЛС и ИНН. И если ИНН работника является обязательным требованием, то без СНИЛС отчет не может быть сдан, а это означает, что предприятию будет начислен штраф 500 рублей за каждого работника за непредоставление сведений.

4. Лицевой счет открывается на каждого работника, ответственный за его ведение бухгалтер по заработной плате. В данном документе содержится

информация о работнике для расчета начислений и удержаний. На обратной стороне – все виды начислений и удержаний за каждый месяц.

Лицевой счет ведется в ООО «Услава ПЛЮС» в программе бухгалтером по зарплате.

5. Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма №Т-5) и приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (форма №Т-5а). Этот приказ оформляется в двух экземплярах – для бухгалтерии и отдела кадров. Приказ должен быть завизирован не только руководителем организации, но и руководителем подразделения. Перевод на другую должность отмечается в личной карточке и в трудовой книжке.

6. Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма №Т-6) и приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (форма №Т-6а) оформляется при предоставлении отпуска работнику или нескольким работникам. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней. Данный приказ является основанием для бухгалтера к расчету суммы отпускных выплат по форме № Т-60 «Записка-расчёт о предоставлении отпуска работнику». ООО «Услава ПЛЮС» находится в городе Новый Урегной, где применяются северные льготы, поэтому ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 52 (Пятьдесят два) дня. Более того, оплачивается дорога к месту отдыха и обратно, а оформляется приказом «О компенсации расходов на плату стоимости проезда к месту использования отпуск и обратно».

7. Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма №Т-9) и приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку (форма №Т-9а) используются для оформления и учёта направлений работников в командировки. В приказе отражаются работники, которые направляются в командировку, структурные подразделения, цели, время и место командировки.

8. Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма №Т-11) и приказ (распоряжение) о поощрении работников (форма №Т-11а)

составляются для оформления и учёта поощрений за успехи в работе. На основании данного приказа личную карточку работника и его трудовую книжку вносится запись о поощрении.

9. Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма №Т-8) и приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (форма №Т-8а). Данный документ оформляется при увольнении работника с указанием причины и основания для увольнения. На основании приказа о прекращении трудового договора производится расчет по начисленным и удержанным суммам, приводятся данные по несданным материальным ценностям (если речь идет о материально ответственном лице).

Начисление заработной платы производится на основании табеля учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12), разработанный Госкомстатом. Однако с 2013 года унифицированные формы были отменены, но при этом ч.4 ст. 91 Трудового кодекса РФ оставила обязанность работодателя по ведению учета времени работы сотрудников. То есть в рамках каждого отдельного предприятия может использоваться любая форма табеля, которая отражает все необходимые данные для учета отработанного времени. Чаще всего за основу берется унифицированная форма Т-12 и дорабатывается в соответствии со спецификой предприятия. В настоящее время табели формируются автоматически с частично заполненными реквизитами. Каждому работнику присваивается табельный номер.

Табель должен содержать в себе данные обо всех работниках предприятия, отражать данные о явках и неявках работников с указанием причины, часов или дней простоя и сверхурочной работы. Ведение табеля помимо учетной функции выполняет и функции контроля за дисциплиной и соблюдением режима.

Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и прочих отступлениях от установленного

режима работы вносятся в таблицу исключительно на основании правильно оформленных документов (справок, повесток, листов временной нетрудоспособности и т.д.). Отражение сверхурочных часов должно производиться на основании списков начальников подразделений, в которых производились эти работы. Такой же алгоритм действий будет и при простоях.

Трудовое законодательство устанавливает обязанность работодателя производить выплаты работникам не реже двух раз в месяц. Сроки выплат должны быть отражены в локальных нормативных актах организации, обычно в коллективном договоре.

Табель небольшой фирмы в средней полосе России не отличается разнообразием кодов, с помощью которых бухгалтер будет производить начисление. Предприятия, которые работают в особых климатических условиях, разнообразие кодов, с помощью которого заполняется табель рабочего времени намного шире.

В Таблице 2 отражен перечень кодов, которые могут использоваться при заполнении табеля учета рабочего времени.

Таблица 2

Условные обозначения, применяемые при заполнении табеля учета рабочего времени

Наименование затрат времени	Код	
	буквенный	цифровой
1	2	3
Продолжительность работы в дневное время	Я	1
Продолжительность работы в ночное время	Н	2
Продолжительность работы в выходные и нерабочие праздничные дни	РП	3
Продолжительность сверхурочной работы	С	4
Продолжительность работы вахтовым методом	ВМ	5
Служебная командировка	К	6
Повышение квалификации с отрывом от работы	ПК	7
Повышение квалификации с отрывом от работы в другой местности	ПМ	8
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	ОТ	9

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	ОД	10
Дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с обучением с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением	У	11
Сокращенная продолжительность рабочего времени для обучающихся без отрыва от производства с частичным сохранением заработной платы	УВ	12
Дополнительный отпуск в связи с обучением без сохранения заработной платы	УД	13
Отпуск по беременности и родам (отпуск в связи с усыновлением новорожденного ребенка)	Р	14
Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	ОЖ	15
Отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работнику по разрешению работодателя	ДО	16
Отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством	ОЗ	17
Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы	ДБ	18
Временная нетрудоспособность (кроме случаев, предусмотренных кодом «Т») с назначением пособия согласно законодательству	Б	19
Временная нетрудоспособность без назначения пособия в случаях, предусмотренных законодательством	Т	20
1	2	3
Сокращенная продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством	ЛЧ	21
Время вынужденного прогула в случаях признания увольнения, перевода на другую работу или отстранения от работы незаконными с восстановлением на прежней работе	ПВ	22
Невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству	Г	23
Прогулы	ПР	24
Продолжительность работы в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством	НС	25
Выходные дни(еженедельный отпуск) и нерабочие праздничные дни	В	26
Дополнительные выходные дни (оплачиваемые)	ОВ	27
Дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы	НВ	28
Забастовка (при условиях и в порядке, предусмотренных законодательством)	ЗБ	29
Неявки по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств)	НН	30
Время простоя по вине работодателя	РП	31

Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя	НП	32
Время простоя по вине работника	ВП	33
Отстранение от работы (недопущение к работе) с оплатой (пособием) в соответствии с законодательством	НО	34
Отстранение от работы (недопущение к работе) по причинам, предусмотренным законодательством, без сохранения заработной платы	НБ	35
Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы	НЗ	36
Обозначение дней до вступления в должность или после освобождения с нее (увольнения, переводы и т.п.)	Х	37
Межвахтовый отпуск	МО	
Дни пути	ДП	

Следует отметить, что два последних кода, отраженные в таблице 2, это коды, используемые в ООО «Услава ПЛЮС» исходя из их особенностей и потребностей.

МО – межвахтовый отпуск, который также оплачивается работникам на вахтовом методе. Приезжие работают по трафику: 1 месяц работы и 1 месяц отпуска. Кроме того, существует такое начисление как «Дни пути» (код ДП) именно для «вахтовиков». Это фиксированная ставка, которая считается исходя из 8 часов работы. В табеле учета рабочего времени ООО «Услава ПЛЮС» кроме наиболее распространенных наименований учета времени, таких как «явка», «ежегодный оплачиваемый отпуск», «служебная командировка», «отпуск по уходу за ребенком до полутора лет» используются более редкие позиции.

В ООО «Услава ПЛЮС» используется унифицированная форма, она удобна для ответственных за его составление работников и для руководства.

На основании табеля производятся все начисления, связанные с выполнением трудовых обязанностей, а также выплата компенсаций, гарантий и пособий работникам предприятия.

Выплаты работникам – еще одна важная сторона работы бухгалтера по заработной плате.

Существуют два варианта порядка расчетов по заработной плате в первой половине отработанного месяца: авансовый и безавансовый. При выборе первого варианта работник получает аванс, а затем производится окончательный расчет при выплате заработной платы за отработанный месяц. Размер аванса оговаривается при заключении трудового договора либо закреплён в коллективном договоре. Авансы обычно начисляются в размере 40 или 50 % от оклада (налог на доходы физических лиц (НДФЛ) при этом удерживается).

Если предприятие применяет безавансовую систему, то за первую половину месяца выплачивается вознаграждение за фактически отработанное время или выработанную продукцию.

При разработке политики в области заработной платы в ООО «Улада ПЛЮС» как на предприятии общественного питания очень сложно. Необходимо учитывать несколько сложных моментов, чтобы система работала эффективно.

Учредители и генеральный директор ООО «Улада ПЛЮС» решило при назначении заработной платы руководствоваться следующими принципами:

- стимулирование за отсутствие опозданий, пропусков и больничных;
- справедливости: оплата одного и того же труда должна производиться по единой расценке (особенно это касается работников кухни и рабочих КО и РЗ);
- особое внимание к работникам, выполняющий тяжелую работу;
- стимулирование качественного выполнения своей работы;
- материальная ответственность за недостатки, безответственное и некачественное исполнение обязанностей, которое могло привести к проблемам с покупателями и заказчиками, контролирующими органами;
- индексирование оплаты труда не менее, чем на уровень инфляции по стране;
- персональное премирование за вклад в развитие предприятия.

В ООО «Услава ПЛЮС» согласно Положению об оплате труда выплата производится дважды: 30 числа текущего месяца за первую половину месяца в сумме 10000 рублей, а 15 числа месяца, следующего за отработанным производится окончательный расчет. Такая система удобна и для бухгалтерии, и для персонала.

Для оформления расчетов с работниками используется расчетная ведомость – регистр аналитического учета, который содержит данные по всем работникам с указанием табельных номеров, структурных подразделений, начислений по видам и удержаний.

Выплата заработной платы производится на основании платежных ведомостей, которые могут быть переданы для произведения выплат в кассу предприятия (в случае выплаты заработной платы наличными денежными средствами) либо бухгалтеру, осуществляющему платежи, для формирования реестра для выплаты заработной платы непосредственно с расчетного счета на лицевые счета работников.

В ООО «Услава ПЛЮС» выплата зарплаты производится на карточные счета работников на основании платежной ведомости. Наличные денежные средства не выплачиваются с 2014 года. Если у работника нет собственного банковского счета, то ему заказывается карточка в рамках зарплатного проекта.

Синтетический учет расчетов по оплате труда в ООО «Услава ПЛЮС» ведется с использованием программных продуктов с автоматическим формированием проводок на основании введенного документа.

Программный продукт «1С: Предприятие» настроен таким образом, что бухгалтер не прописывает проводки вручную. Все операции проводятся на основании документов. В данной ситуации бухгалтер формирует документы «Начисление заработной платы», «Отпуск», «Больничный лист», которые автоматически формируют бухгалтерские проводки. Однако необходимо понимать, каким образом происходит учет, чтобы можно было производить проверку и анализ начислений и удержаний в динамике.

Для учета расчетов по оплате труда используется пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 отражаются суммы вознаграждений, начисленных работнику за исполнение им трудовых обязанностей, а также пособий и прочих выплат.

В дебете отражается счет затрат. Это могут быть счета 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу». В зависимости от специфики предприятия могут использоваться один или несколько счетов затрат.

В ООО «Услава ПЛЮС» используются следующие бухгалтерские проводки:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начисление заработной платы работников отдела общественного питания;

Дт 25 «Общепроизводственные расходы»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начисление заработной платы работников отделов жилищно-бытового обеспечения;

Дт 26 «Общехозяйственные расходы»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начисление заработной платы работников управленческого персонала.[8]

Выплата заработной платы в ООО «Услава ПЛЮС» производится в безналичной форме и на основании платежной ведомости и привязанным с ней платежным поручениям (реестрам) формируется следующая бухгалтерская запись:

Дт 51 «Расчетные счета»

Кт 20 «Основное производство»

(25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы») – выплата заработной платы (аванса) работникам основного производства (обслуживающего персонала, управленческого персонала).

И начисление, и выплата заработной платы происходит с указанием в субконто работника. Таким образом, есть возможность увидеть как информацию о начислении в целом по предприятию, так по каждому работнику в отдельности.

Структура заработной платы в ООО «Услава ПЛЮС» является сложной, так как состоит не только из оплаты труда, но из различных надбавок: районный коэффициент, северная надбавка, оплата в выходные и праздничные дни, надбавка за вахтовый метод работы и т.д. Таким образом, в разрезе 70 счета помимо субконто «Сотрудник» обязательно указывается субконто вида начислений. Таким образом, возможно сформировать различные отчеты не только по сотрудникам в рамках указанного периода, но и по видам выплат и компенсаций.

Поскольку Конституция РФ гарантирует каждому гражданину социальное обеспечение, то в случае болезни человека или членов его семьи выписывает лист временной нетрудоспособности.

Государство гарантирует пособие выплату пособия из средств Фонда социального страхования в следующих случаях:

- 1) потеря трудоспособности при болезни или последствиях травмы, нахождении на амбулаторном лечении или в условиях стационара;
- 2) беременным женщинам при возникновении угрозы ее здоровью или ребенку, а также на период времени для родов (минимум 140 дней);
- 3) при установлении карантинного режима для работника или его ребенка возрастом до 7 лет, который посещает детский сад;
- 4) при наступлении болезни или травмы у уволенного работника на протяжении 30 суток с момента расчета;
- 5) для необходимости присмотра за больным членом семьи;
- 6) при направлении на долечивание в санаторно-курортное учреждение в пределах России или после курса лечения в стационаре. [1]

Кроме того, Фонд социального страхования выплачивает одному из родителей единовременное пособие по рождению на основании оригинала

справки о рождении, копии свидетельства о рождении и подтверждения от второго родителя о том, что он не получал пособия.

Один из родителей после окончания отпуска по беременности и родов может оформить пособие по уходу за ребенком до полутора лет на основании заявления и подтверждения, что второй родитель этим правом не воспользовался.

Начисление пособий производится только на основании листа временной нетрудоспособности (в случае болезни, беременности и родов), копий свидетельств о рождении, справок с предыдущих мест работы о заработке и других документов, которые могут являться подтверждающими в конкретном случае.

Размер пособия, выплачиваемого работнику, зависит от нескольких факторов: общего трудового стажа, суммы доходов за предыдущие два календарных года и причины, по которой выплачивается пособие.

В сумму выплат за расчетный период входят все виды выплат, включая премии, на которые были начислены страховые взносы. Не входят в расчет выплаты, не облагаемые страховыми взносами (например, компенсация использования личного автомобиля, премия за счет чистой прибыли и т.д.).

Фонд социального страхования регламентирует минимальную сумму выплат (исходя из МРОТ) и максимальную. Среднедневной заработок при расчете пособия может быть рассчитан только в этом диапазоне. Отметим, что суммы минимального и максимального заработка для расчета пособий постоянно меняются и бухгалтеру необходимо отслеживать эти изменения в законодательстве.

Работник может претендовать на 100 % выплату среднего заработка при наступлении страхового, если он имеет общий страховой стаж более 8 лет. В случае, если стаж составляет от 5 до 8 лет, то выплатят 80 % от среднего заработка. Для отработавших до 5 лет – всего 60 % от среднего заработка. Отдельная категория – имеющие стаж менее 6 месяцев. Они получают пособие, рассчитанное исходя из минимального размера оплаты труда.

Пособие по беременности и родам всегда рассчитывается исходя из 100 % от среднего заработка и выплачивается единовременно при уходе в отпуск по беременности и родам. Пособие по уходу за ребенком до полутора лет составляет 40 % от среднего заработка. Для данных пособий также предусмотрены минимальный и максимальный размер, утверждаемый Фондом социального страхования. [13]

Расчетом пособий в ООО «Услава ПЛЮС» занимается бухгалтер по заработной плате. Он собирает полный пакет документов, производит расчет и передает сведения в налоговые органы (до 2017 года в Фонд социального страхования) для возмещения расходов. Работодатель оплачивает только первые три дня пособий по временной нетрудоспособности работника (члена его семьи) в случае болезни, а остальное время оплачивается из средств фонда.

ООО «Услава ПЛЮС» может недоплачивать взносы на социальное страхование на сумму произведенных расходов по выплате пособий либо производить возмещение на основании пакета документов после расчета с работниками.

Синтетический учет пособий производится также с использованием пассивного счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», только в корреспонденции по дебету будет не счет затрат (как в случае с начислением заработной платы), а счет расчетов 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», и именно субсчет 69.01 «Расчеты по социальному страхованию».

Пособие, которое оформляется в программе документом «Больничный лист», формирует в синтетическом учете следующую запись:

Дт 69.01 «Расчеты по социальному страхованию»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начисление пособия по временной нетрудоспособности (по беременности и родам).

Первые три дня пособия по нетрудоспособности, оплачиваемые ООО «Услава ПЛЮС» формируются той же проводкой, что и заработная плата, и признаются расходами предприятия.

Поскольку по дебету отражен счет расчетов с бюджетом, то источником финансирования является бюджет. Что делать с суммами, которые образуются по дебету счета 69.01 в корреспонденции со счетом 70 в части выплат пособий работникам, предприятие принимает решение самостоятельно. Это может быть зачет или возмещение сумм понесенных расходов на социальное обеспечение.

В рамках данной темы следует также рассмотреть проводки по различным выплатам и компенсациям, которые имеют место в ООО «Услава ПЛЮС».

Материальная помощь – адресная помощь работнику в связи с неблагоприятными событиями в его жизни (болезнь/смерть близких родственников или самого работника), приятные события в жизни (рождение ребенка/детей, свадьба, спортивные достижения и т.д.). Работник может написать заявление о предоставлении материальной помощи либо это может быть приказ руководителя. Выплаты материальной помощи необходимо оформлять приказом.

В бухгалтерском учете необходимо сделать запись:

Дт 91.02 «Прочие расходы»

Кт 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

На счете 91.02 по субконто «Прочие расходы» целесообразно открыть подсубконто с видом расходов «Материальная помощь» или «Выплаты работникам, не связанные с выполнением трудовых обязанностей».

Счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» используется для отражения информации обо всех выплатах работнику, не связанных и оплатой труда и расчетами с подотчетными.

В случае, если материальная помощь начисляется не работнику (например, его родственнику), то используется счет 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами». [8]

Однако это не единственный возможный вариант. В случае, если начисление материальной помощи происходит за счет нераспределенной прибыли, то алгоритм будет другим.

Сначала должно быть проведено собрание учредителей и оформлено их совместное решение о выплате материальной помощи. И только потом возможно начисление следующей записью:

Д-т 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

Кт 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Выплата производится с использованием счета 50 «Касса» или 51 «Расчетный счет» в зависимости от того, наличный или безналичный расчет имеет место.

Д-т 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Кт 50 «Касса», 51 «Расчетные счет» – выплата материальной помощи.

Начисление заработной платы работникам предприятия автоматически обязывает предприятие начислять взносы на обязательное пенсионное страхование и выступать налоговым агентом по исчислению и удержанию налога на доходы физических лиц (НДФЛ) при выплате заработной платы работникам. И в первом и во втором случае основным показателем, с которым работает бухгалтер, будет выступать фонд оплаты труда, ведь именно на его основе и будут начисляться налоги и взносы.

Страховые взносы, которые являются расходами предприятия, принимаемыми для целей налогообложения по налогу на прибыль, уплачиваются за счет предприятия. Получателями страховых взносов являются Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд России и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. До 1 января

2017 года предприятия уплачивали взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование в Пенсионный фонд, туда же сдавали квартальную и годовую отчетность. Однако с 2017 года отчетность по страховым взносам претерпела значительные изменения. Теперь предприятия сдают отчетность и производят платежи по страховым взносам обязательное пенсионное и медицинское страхование в налоговые органы.

Для бухгалтера при начислении страховых взносов основным нормативным актом будет являться глава 34 Налогового Кодекса РФ.

Согласно Налоговому Кодексу стандартные тарифы установлены на федеральном уровне для всей страны:

- 1) Взносы на обязательное пенсионное страхование – 22 %,
- 2) Взносы на обязательное медицинское страхование – 5,1 %,
- 3) Взносы на страхование от временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 2,9 %. [3]

Как отмечалось выше, это стандартные тарифы, которые могут быть снижены на основании ст. 427 НК РФ «Пониженные тарифы страховых взносов» и ст. 21 №125-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов» (в 2017-2019 г. определен п. 2 ФЗ № 419-ФЗ от 19.12.2016).

С 2017 года льготным категориям юридических лиц больше не надо уведомлять налоговую инспекцию о применении пониженных тарифов, необходимо применять льготу в расчете и документально подтвердить основание для применения льготы, если будет запрос о предоставлении доказательств.

Условия применения пониженного тарифа страховых взносов указаны в ст. 427 НК РФ. При выполнении определенных условий льготы предоставляются:

- обществам, партнерствам на упрощенной системе налогообложения;

- организациям и индивидуальным предпринимателям (а также совмещающим упрощенную систему налогообложения и единый налог на вмененный доход (ЕНВД));

- российским ИТ-компаниям;

- владельцам российских судов;

- аптекам на ЕНВД;

- индивидуальным предпринимателям на патентной системе налогообложения;

- некоммерческим и благотворительным организациям на упрощенной системе налогообложения и некоторым другим организациям.

Страховое обеспечение начисляется практически на все виды доходов работников:

- заработная плата (должностной оклад или тарифная ставка);
- стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, доплаты за сверхурочные, ночные часы, работу в выходные и праздничные дни);
- районные и территориальные доплаты и коэффициенты;
- оплата очередных трудовых, учебных и прочих отпусков;
- иные виды выплат (например, командировочные, доплаты за совмещение и прочие);
- выплаты по договорам гражданско-правового характера, авторского заказа, подряда.

Помимо выплат в налоговые органы предприятия начисляют страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Эти взносы продолжают уплачиваться непосредственно в Фонд социального страхования РФ. Тарифы для предприятий сильно отличаются и варьируются от 0,2 % от фонда оплаты труда до 8,5 % в зависимости от основного вида деятельности и соответствующего класса профессионального риска. Так, розничная торговля соответствует 1 классу профессионального риска и имеет минимальный тариф, а добыча каменного угля соответствует 32 классу профессионального риска и имеет максимальный тариф.[13]

Все страховые взносы должны быть уплачены до 15 числа месяца, следующего за отчетным. Если 15 число попадает на выходной или праздничный день, то выплата производится в следующий рабочий день. В случае задержки выплат или недоплаты страховых взносов, начисляется пеня.

Синтетический учет начисления страховых взносов производится на основании документов по начислению заработной платы.

Для учета взносов по обязательному страхованию в плане счетов имеется пассивный счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Внутри счета 69 открыты несколько субсчетов в зависимости от вида взносов.

В ООО «Услада ПЛЮС» для расчетов по обязательному страхованию открыты следующие субсчета:

69.01 – расчеты по социальному страхованию,

69.02 – расчеты по пенсионному обеспечению,

69.03 – расчеты по обязательному медицинскому страхованию,

69.11 – расчеты по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.[8]

Формирование проводок происходит по тому же принципу, что и начисление заработной платы работникам. Страховые взносы отражаются по кредиту счета 69 (соответствующий субсчет), а в дебете стоит счет затрат 20, 23, 25, 26 или 44.

В ООО «Услада ПЛЮС» формируются следующие записи:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» – начисление страховых взносов работников отдела общественного питания (по соответствующим субсчетам 69.01 «Расчеты по социальному страхованию», 69.02 «Расходы по пенсионному обеспечению», 69.03 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию», 69.11 «Расчеты по

обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);

Дт 25 «Общепроизводственные расходы»

Кт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» – начисление страховых взносов работников отделы жилищно-бытового обеспечения (по соответствующим субсчетам 69.01, 69.02, 69.03, 69.11);

Дт 26 «Общехозяйственные расходы»

Кт69«Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» – начисление страховых взносов работников управленческого персонала (по соответствующим субсчетам 69.01, 69.02, 69.03, 69.11).

Неправильное исчисление страховых взносов повлечет за собой ошибку при расчете налога на прибыль (при применении общего режима налогообложения), единого налога в связи с применением упрощенной системы налогообложения «доходы» или ЕНВД.

Страховые взносы – это не единственное налоговое обязательство, которое появляется у предприятия, производящего выплаты персоналу. Важная и сложная часть в данной теме – расчет и уплата налога на доходы физических лиц (НДФЛ). С 2016 года у предприятий появилась обязанность сдавать новую декларацию «6-НДФЛ», которая сдается ежеквартально по суммам исчисленного НДФЛ нарастающим итогом с начала года. Если ранее налоговые органы контролировали уплату НДФЛ всего лишь один раз в год при сдаче деклараций о доходах работников (2-НДФЛ), то ежеквартальная сдача отчета создает новые контрольные точки. Неуплата НДФЛ с срок помимо пени влечет за собой штраф в размере 20 % от суммы недоимки. А несдача декларации 6-НДФЛ чревата штрафом 1000 рублей за каждый полный и неполный месяц просрочки по сдаче отчетности. Отсюда интерес к правильности исчисления и уплаты НДФЛ со стороны бухгалтеров резко возрос.

НДФЛ – это один из видов удержаний из дохода работников. Удержание налога налоговым агентом производится из таких доходов, как:

- вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей (заработная плата);
- начисленные и выплаченные дивиденды;
- плата за сдачу имущества в аренду (например, аренда личного автомобиля);
- материальная выгода от экономии на процентах;
- прочие доходы в соответствии с НК РФ.

В Российской Федерации действует единая ставка налога – 13 % на выплаты, которые может производить работодатель. Исключение составляют нерезиденты (для них действует повышенная ставка налога – 30 %).

При расчете НДФЛ необходимо учитывать предусмотренные налоговым законодательством стандартные вычеты.

Так же не стоит забывать о вычетах, предусмотренных законом для физлиц при расчете налога к уплате. На рисунке 2 продемонстрированы стандартные вычеты, применяемые при расчете НДФЛ на предприятии.

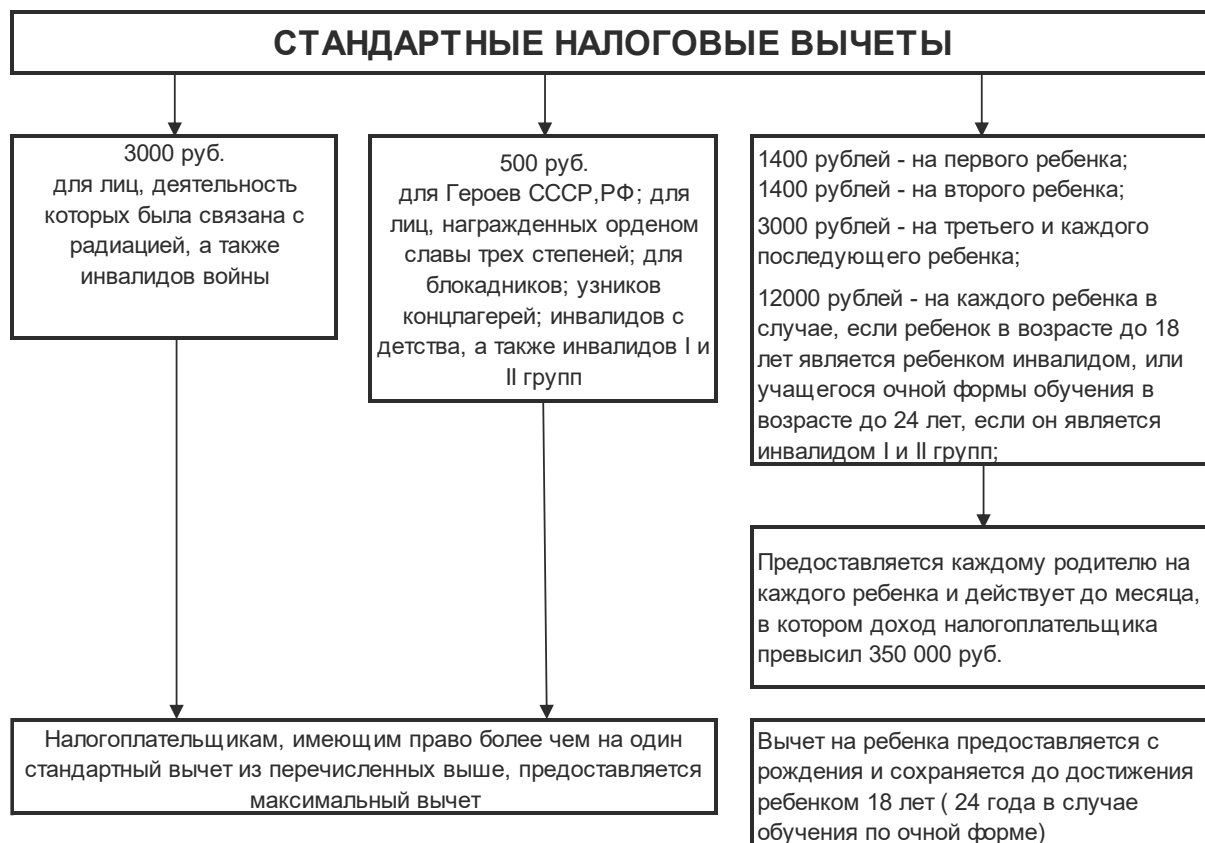


Рисунок 2. Стандартные налоговые вычеты. [34]

При расчете налога надо помнить, необходимо учитывать, что есть доходы, освобождаемые от налогообложения, например:

- материальная помощь и подарки сотрудникам в размере до 4 000 рублей в год;
- государственные пособия (за исключением пособий по временной нетрудоспособности);
- суммы, выплаченные работодателем работнику на рождение ребенка в первый год после рождения (не более 50 000 рублей);
- прочие суммы, указанные в статье 217 НК РФ. [3]

И самый сложный момент – правильная уплата НДФЛ в бюджет. Поскольку предприятие является налоговым агентом по отношению к своим работникам, исключается авансовая оплата налога из средств самого предприятия.

Общее правило уплаты НДФЛ со всех видов дохода – не позднее дня, следующего за днем выплаты дохода, при этом не имеет значения, в какой форме произошла выплата (наличными из кассы либо на банковский счет работника). Исключение составляют выплаты по больничным и отпускным. В данной ситуации НДФЛ уплачивается в последний день месяца выплаты дохода. Если последний день выпадает на выходной или праздничный день, то выплата производится в следующий рабочий день, даже если это будет другой месяц, квартал или даже год.

Синтетический учет НДФЛ ведется на счете 68.01 «НДФЛ при исполнении обязанностей налогового агента». Счет активно-пассивный.

При начислении НДФЛ делается бухгалтерская запись:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 68.01 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – удержание НДФЛ из заработной платы.

Уплата НДФЛ производится исключительно из средств, выделенных на выплату заработной платы работнику и после ее выплаты. Если предприятие произведет авансовую выплату НДФЛ в бюджет из собственных средств, то

данная выплата будет висеть переплатой и предприятию придется производить возврат сумм, так как предприятие должно выступать агентом, а не плательщиком.

Уплата НДФЛ отражается следующей проводкой:

Д-т 68.01 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»

Кт 51 «Расчетные счета».

В платежном поручении по уплате НДФЛ в правом верхнем углу в статусе плательщика стоит 02 – «Налоговый агент».

Учет НДФЛ ведется по каждому работнику и рассчитывается нарастающим итогом с начала года в рублях без копеек. Каждый квартал передаются сведения об исчисленном и уплаченном НДФЛ, а по итогам года на каждого работника передаются справки 2-НДФЛ по доходам каждого работника. В Приложении 5 справка о доходах одного из работников ООО «Услава ПЛЮС».

Каждая справка 2-НДФЛ содержит данные о выплаченных доходах (по кодам) по каждому месяцу, стандартные вычеты (если имеются), общую сумму дохода и налогооблагаемую базу, а также суммы исчисленного и удержанного налога. В идеале эта сумма должна совпадать. Данные справок 2-НДФЛ по всем работникам должны подтверждаться сведениями по декларации 6-НДФЛ.

2.3. Аудиторская проверка расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях пищевой промышленности

Участок «Заработная плата» - это сложный и емкий участок, ведение которого требует ответственного подхода и внимания к нюансам. Только правильная организация документооборота обеспечит безошибочное

начисление налогов и сборов, связанных с начислением заработной платы, а также учета оплаты труда.

Поскольку ООО «Усида ПЛЮС» является малым предприятием, применяет упрощенную систему налогообложения и специальный налоговый режим ЕНВД, то участок учета заработной платы приобретает особое значение. Правильное начисление заработной платы, а соответственно, и взносов на обязательное страхование, напрямую участвует в формировании суммы налога на доходы в связи с применением упрощенной системы налогообложения и ЕНВД, так как на сумму начисленных и уплаченных взносов можно уменьшить налог до 50 %. Соответственно, любая ошибка в начислении может повлечь за собой либо недоплату единого налога в бюджет, либо начисление большей суммы налога со стороны работодателя, которая является явно ошибочной.

Основная цель аудита – выражения мнения о достоверности учета и отчетности. Внешний аудит может выполняться аудиторской организацией, контролирующими органами, собственниками компании. Внутренний аудит, проводимый работником, не связанным с исполнением обязанностей по учету обязательств, возникающих при начислении заработной платы, поможет внутри отчетного периода до сдачи годовой отчетности провести проверку правильности, полноты и достоверности расчетов в персоналом, внебюджетными фондами и бюджетом и избежать штрафных санкций, если была допущена методологическая или техническая ошибка.

Основными задачами аудита операций, связанных с начислением заработной платы являются:

- проверка документального подтверждения операций;
- контроль документов на предмет правильности их заполнения;
- проверка организации аналитического учета по каждому работнику;
- проверка организации синтетического учета и его соответствия инструкции по применению плана счетов;
- сверка данных аналитического и синтетического учета;

- проверка соблюдения расчетной дисциплины по выплате заработной плате, сроков уплаты налогов и взносов;

- проверка текущей задолженности по заработной плате, сальдо расчетов по НДФЛ и взносам на обязательное страхование.[32]

Работы при проведении аудита расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям можно разделить на три последовательных этапа: ознакомительный, основной и заключительный.

Ознакомительный этап представляет собой изучение основной документации по учету оплаты труда на предприятии начиная от штатного расписания, положения об оплате труда и трудовых договоров и заканчивая табелями, приказами на перевод, записками-расчетами и т.д. Документы должны иметь необходимые реквизиты, содержать подписи уполномоченных лиц и печати там, где это необходимо. Отсутствие важных документов, составляющих методологическую основу расчетов по оплате труда, является поводом для более глубокой проверки в данном направлении для изучения причин отсутствия документов.

Основной этап аудита предполагает проверку трудовых договоров, подписанных и заверенных печатью, а также всей первичной документации (приказы о приеме, переводе, о предоставлении отпуска, увольнения и т.д.).

В зависимости от количества сотрудников делается выборка и по нескольким сотрудникам проверяется личная карточка на заполнение всех реквизитов.

Далее стоит проверить состояние расчетов по заработной плате, НДФЛ и страховым взносам на какую-то конкретную дату: сверить суммы начислений, удержаний. Выборочно необходимо проверить правильность начисления заработной платы по тарифной ставке, наличие заявлений на применение стандартных вычетов по НДФЛ, сумм выплаты заработной платы и правильности начисления страховых взносов.

Отдельно следует уделить внимание на начисление выплат на фактически не отработанное время – отпускные, больничные, пособия,

компенсации. В зависимости от количества персонала это могут быть 2-3 человека, а может быть несколько десятков.

При аудите следует проверить правильность использования счетов синтетического учета. Правильно ли отражены начисления и уплата взносов, нет ли путаницы в субсчетах, соответствуют ли КБК (коды бюджетной классификации) утвержденным кодам, нет лисумм, перечисленных в бюджет и оставшихся в категории «невыясненных платежей».

Проверка соответствия аналитического и синтетического учета по одному работнику и по всему персоналу и соответствие данных, поданных в Фонд социального страхования (форма 4-ФСС), в налоговую инспекцию (формы РСВ-1, 6-НДФЛ, 2-НДФЛ) и в органы статистики, где предприятие обязано сдавать отчетность (крупное предприятие либо попадание в выборку).

Заключительный этап аудита – выражение мнения по результатам проверки и устранение недочетов, неточностей, исправление ошибок, сдача корректирующих отчетов, пересмотр методологии учета и т.д.

В рамках выполнения данной работы был проведен аудит расчетов по заработной плате, НДФЛ и страховых взносов.

Ниже для примера представлен расчет по страховым взносам и свод начислений и удержаний за декабрь 2017 года.

В Приложении 6 представлен расчет за 2017 год, который был представлен в налоговую инспекцию. Ниже представлен анализ за декабрь 2017 года. Проведем арифметическую проверку правильности расчета взносов.

Согласно своду начислений фонд оплаты труда за декабрь составил 2371118,88 рублей. Однако строка 040 подраздела 1 расчета показывает, что не облагается взносами сумма 349615,20 руб.

Обращаемся к своду за декабрь. Для исчисления взносов на обязательное пенсионное страхование не облагаются социальные выплаты

(пособия по беременности и родам, по нетрудоспособности, по уходу за ребенком, а также надбавка за вахтовый метод и дни в пути).

Перечень выплат:

- отпуск по беременности и родам – 30525,60 руб.
- больничный – 20765,51 руб.
- больничный за счет работодателя - 2122,59 руб.
- пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет – 12526,5 руб.
- пособие по уходу за ребенком до 3 лет – 75 руб.
- надбавка за вахтовый метод работы – 278400 руб.
- дни в пути – 5200 руб.

Итого: 349615,20 руб.

Таким образом, облагаемый взносами доход составит:

$2371118,88 - 349615,20 = 2022222,84$ руб.

Это сумма подтверждается строкой 050 подраздела 1 расчета.

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование должны составить:

$2022222,84 * 22 \% / 100 \% = 444889,04$ руб.

Именно такая сумма и стоит в расчете в строке 060.

Далее необходимо проверить правильность начисления взносов на обязательное медицинское страхование. База для начисления взносов та же самая, что и для обязательного пенсионного страхования – 2022222,84 руб. Таким образом, начислено должно быть: $2022222,84 * 5,1 \% / 100 \% = 103133,34$ руб.

Проверка строки 060 подраздела 1.2. расчета отражает именно такую сумму.

Если изучить данные в приложении 2 расчета, в котором содержится информация о взносах на обязательное социальное страхование, можно увидеть, что сумма, облагаемая взносами отличается от той, которую брали за базу при расчете взносов на пенсионное и медицинское страхование. Разница в 65550 руб. – оплата по договорам гражданско-правового характера

учитывается при расчете взносов в Пенсионный Фонд и Фонд обязательного медицинского страхования. Эта разница полностью оправдана, так как выплаты по договорам гражданско-правового характера не являются базой для исчисления взносов на обязательно социальное страхование. Соответственно, сумма дохода по нему была правильно исключена из базы.

База для начисления взносов на социальное страхование составляет 1956672,84 руб., значит, сумма взносов должна составить: $1956672,84 * 2,9 \% / 100 \% = 56743,50$ руб.

Именно такая сумма отражена в строке 060 приложения 2 расчета.

Проверка сумм, отраженных на счетах синтетического учета (обороты по кредиту счетов 69.01, 69.02 и 69.03) показала, что учет в декабре произведен полностью правильно. Суммы, отраженные в аналитическом и синтетическом учете полностью соответствуют друг другу и подтверждаются расчетом по страховым взносам.

В данной ситуации выборочная проверка позволяет сделать заключение, что бухгалтерский учет обязательств, связанных с начислением заработной платы, НДФЛ и страховых взносов выполняется в полном объеме, сведения достоверны и полностью отражены в отчетности.

Целесообразно также провести выборочную проверку правильности расчета НДФЛ. Имеется справка 2-НДФЛ (Приложение 5) за 2017 г. на сотрудника Романенко В.Н. Проверка справки показывает, что весь полученный доход исчислен правильно, НДФЛ удержан в полном объеме и перечислен в бюджет.

Для проверки взят расчетный лист повара Багауетдиновой Гульчачак Зиннуровны за апрель 2017 г. (Приложение 7). В расчетном листке имеется информация по начислению:

Отработано часов – 200,2

Часовая тарифная ставка – 49 руб.

Итого по часовому тарифу: $200,2 * 49 = 9809,80$ руб.

50 % - районный коэффициент – $9809,80 * 0,5 = 4904,80$ руб.

20 % - северная надбавка – $9809,80 \cdot 0,2 = 1961,96$ руб.

Ежемесячная премия – 24710 руб. (по приказу)

Надбавка за вахтовый метод работы 30 дн * 30 руб/д = 9000 руб.

Итого облагаемый доход: 50386,66 руб.

Надбавка за вахтовый метод не облагается НДФЛ.

Расчет НДФЛ: $(50386,66 - 9000) \cdot 0,13 = 5380,27$ руб.

Но так как налог рассчитывается нарастающим итогом с начала года, то надо ориентироваться на сумму дохода за предыдущие месяцы в 2017 году.

Таким образом, проверка расчета заработной платы и правильности удержания НДФЛ подтвердила достоверность данных.

В случае обнаружения проблем и несоответствий, проверку необходимо углублять и расширять выборку. Если при каждой следующей контрольной точке выявляются неточности, то следует проводить сплошной аудит с проверкой по каждому работнику за каждый месяц, и за период в целом.

Таким образом, исходя из проведенного исследования учета достоверности учета заработной платы и всех обязательств, связанных с ее начислением, в ООО «Услава ПЛЮС» сомневаться не приходится. Однако в организации учета есть участки, которые можно оптимизировать, чтобы минимизировать риски неполной уплаты налогов, неправильной выплаты заработной платы, а также проблемы с начислением страховых взносов, что сразу влечет за собой проблемы исчисления единого налога на доходы в связи с применением упрощенной системы налогообложения.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И АУДИТА ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ОРГАНИЗАЦИИ, ОБРАЗУЮЩИХСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ВЕДЕНИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1. Подходы к построению эффективной системы внутрихозяйственного контроля учета расчетов по заработной плате

Заработная плата – это не только оплата труда работнику за выполнение им трудовых обязанностей. Это еще инструмент, который помогает стимулировать работников к более качественному и эффективному труду.

Прежде чем разработать новую систему контроля учета расчетов, необходимо пересмотреть всю систему оплаты труда, чтобы уже на ее основании наладить контроль.

Изучение системы организации труда и заработной платы ООО «Услава ПЛЮС» выявило, что на предприятии совершенно не используется система премирования за достижение высоких финансовых результатов. Выше было упомянуто, что в 2017 году происходило перепрофилирование и переоборудование предприятия, что вызвало необходимость найма нового персонала, переориентацию уже работающего персонала в соответствии с новым витком развития.

Необходимо усложнить действующую систему, добавив новый фактор – взаимосвязь заработной платы и конечных результатов труда коллектива ООО «Услава ПЛЮС». Особенно это касается отдела общественного питания. Сотрудники не заинтересованы работать более эффективно, поскольку они получают повременную оплату. При этом объем работы сотрудников сильно увеличился и продолжает увеличиваться. Таким образом, в будущем может стать вопрос о найме новых сотрудников, чтобы обеспечить бесперебойное производство готовых блюд, либо о

перераспределении вновь появившихся объемов работы между имеющимся персоналом.

Грамотно проведенный хронометраж рабочего времени позволит выявить, имеются ли резервы у работников отдела общественного питания на увеличение объемов производства. Технолог может пересмотреть технологию производства, использование или отказ от специальных кухонных приспособлений, приобретение дополнительного оборудования, в том числе максимально автоматизированного.

Еще один момент, который является актуальным для любого пищевого производства – брак и просрочка. Рекомендуем изучить, каким образом можно уменьшить появление брака и оптимизировать остатки как продуктов (ингредиентов) на складе, так и готовой продукции, чтобы минимизировать потери. «Экономия» на бракераже и испорченных продуктах – отдельный резерв для стимулирующих выплат, который может помочь разработать более эффективные заявки на закупку продуктов для производства, а также готовить блюда с расчетом практически 100 % продажи. Установление норм бракеража и порчи готовой продукции/ингредиентов и выплата хотя бы 50 % «сэкономленной» суммы работникам производства позволит оптимизировать производство и продажи продукции ООО «Улада ПЛЮС».

Однако при изучении вопроса, как именно стимулировать персонал для увеличения финансовых результатов, возникла проблеманехватки квалифицированных кадров. На предприятии нет специалистов, которые смогли бы провести настоящий анализ для разработки эффективной системы оплаты труда со стимулирующим фактором.

В ООО «Улада ПЛЮС» отсутствует собственная служба продаж, все держится на сторонних службах по продвижению товара и обычных продавцах буфета и столовой. Однако сторонние менеджеры не спешат делиться планами будущих продаж и возможностями роста, оставляя эту информацию в собственном распоряжении, а продавцы не обладают достаточной квалификацией для проведения полноценного анализа. Один

или два специалиста, которые занимались бы продажами от самого предприятия, позволили составлять планы продаж исходя из меняющихся потребностей как заказчиков, так и ООО «Улада ПЛЮС».

Также отметим отсутствие экономиста, который также принимал бы непосредственное участие в кадровых вопросах: рассматривал необходимость кадровых перестановок или масштабных изменений структуры, изучал бы эффективность производственного процесса и продаж, а также их взаимосвязь, проводил плановые мероприятия с целью изучения долгосрочных перспектив.

Для работников административно-управленческого персонала можно ввести коэффициент трудового участия, который позволит им увеличивать заработную плату при получении финансового результата выше критической или другой планируемой отметки. Выплаты могут производиться как за счет средств предприятия и учитываться на счетах затрат, так и за счет чистой прибыли предприятия, рассчитанной по итогам месяца/квартала/года.

Предлагается провести следующие мероприятия:

1. Принять на работы менеджера по продажам и экономиста.
2. Оценить изменение финансовых результатов при применении стимулирующих выплат работникам отдела общественного питания.
3. Рассчитать нормы бракеража и порчи продуктов исходя из данных за последние три года работы с учетом их доли к выручке за соответствующий период.
4. Разработать систему с применением коэффициента трудового участия для работников, которые прямо не влияют на эффективность производства и продаж.

В настоящее время Ямало-Ненецкий автономный округ применяет зачетную систему при уплате страховых взносов на обязательное социальное страхование. Глава Фонда социального страхования России Андрей Кигим сообщил, что с 1 января 2020 года Ямало-Ненецкий перейдет на систему «прямых выплат» пособий. Как показала практика, данная система

отлично зарекомендовала себя во многих областях Российской Федерации, в том числе и в Белгородской области. Если в настоящий момент пособия выплачиваются работодателем, а зачем проводятся зачеты или возмещение на основании расчетов и пакета документов, то спустя чуть более года бухгалтерии ООО «Услада ПЛЮС» придется перестроиться на «прямые выплаты». Надо заранее предусмотреть возможность передачи заявлений на выплату в электронном виде с возможностью выгрузки прямо из программы. Это позволит сэкономить массу времени бухгалтера. Но основной плюс – исключена вероятность ошибочного начисления пособий, так как после бухгалтера проверять начисление пособий будут сотрудники Фонда социального страхования. Еще одно преимущество «прямых выплат» касается крупных выплат, например, пособий по беременности и родам, когда предприятие должно располагать достаточно крупной суммой, чтобы произвести выплату и только потом подать заявление на возмещение расходов в Фонд социального страхования вместе с необходимым подтверждающим пакетом документов.

Все эти вопросы будет намного проще решить, если к моменту перехода будет все готово к переходу на полный электронный документооборот прямо из программы. И тогда, даже если численность персонала вырастет еще больше, а структура предприятия усложнится, это не будет вызывать проблем у бухгалтера по заработной плате, так как основные расчетные задачи возьмет на себя программа, а основными задачами бухгалтера будут правильное внесение в базу физических показателей для расчета, своевременное изменение расценок и проверка полноты и своевременности документального оформления всех операций по заработной плате, компенсациям и пособиям.

Построение эффективной системы внутреннего контроля учета и аудита расчетов по заработной плате – это построение целой системы, которая предполагает сбор, наблюдение, измерение, регистрацию, обработку и

получение информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета.

Эффективность системы внутреннего контроля будет соблюдена при соблюдении однозначном соблюдении следующих принципов:

- принцип ответственности,
- принцип сбалансированности (то есть субъект должен обладать возможностями для исполнения контрольных функций),
- принцип своевременности информирования об обнаруженных отклонениях,
- принцип интеграции (должны быть созданы условия для сотрудничества персонала в рамках контрольных мероприятий).

Действия всех участников внутрихозяйственного контроля должны быть согласованы, а обязанности четко распределены.

Система внутреннего контроля учета расходов на оплату труда должна включать следующие этапы:

1. Контроль за достоверностью и полнотой отражения всех начислений и выплат сотрудникам предприятия.
2. Непрерывное отслеживание всех законодательных изменений, касающихся начислению оплаты труда (гарантий и компенсаций), а также удержаний.
3. Проверка соответствия данных аналитического и синтетического учета;
4. Проверка правильности отражения в учете расходов на заработную плату (начисление заработной платы, удержание НДФЛ, отчисления в фонды).
5. Контроль расходов на социальное страхование за счет средств работодателя и средств Фонда социального страхования.

Совершенствование внутреннего контроля операций по учету заработной платы предлагаем начать с разработки необходимого комплекта рабочих документов, которые будут учитывать специфику предприятия.

Предлагается использовать следующие этапы:

1. Проверка соответствия остатков в синтетических и аналитических регистров учета по расчетам по заработной плате.
2. Структурирование заработной платы по видам начислений.
3. Сверка начисленной заработной платы в первичных документах и расчетно-платежных ведомостях.

В настоящее время нет необходимости сверять, правильно ли сформирована запись на счетах синтетического учета, так как в программе 1С «Предприятие» изначально вводятся документы, касающиеся учетной политики предприятия, где фиксируются счета затрат, а том числе по заработной плате. Таким образом, заработная плата каждого отдела или службы связана с конкретным синтетическим счетом (счет 20, счет 25, счет 26, счет 44). Поэтому при условии правильного отнесения работника к отделу при приеме на работу обеспечивает правильные бухгалтерские проводки.

Но суммы начислений подлежат контролю, так как в этом случае присутствуют риски некорректного начисления заработной платы.

Предлагается использовать таблицу для аудита операций по учету заработной платы.

Таблица 3

Примерная таблица контроля операций по учету заработной платы на
примере 1 месяца

№	Содержание операции	Физические данные для расчета заработной платы		Суммы начислений	
		Данные табеля, заполняемого ответственным и работниками	Данные, внесенные в программу (электронный табель)	Данные документа "Начисление заработной платы"	Данные расчетно-платежных ведомостей
1	2	3	4	5	6
1.	Начисление заработной платы работникам административно-управленческого персонала	2112 час	2112 час	938420,00	938420,00
2.	Начисление заработной платы работникам отдела общественного питания	4685 час	4685 час	1824511,00	1824511,00
1	2	3	4	5	6
3.	Начисление заработной платы работникам отдела жилищно-бытового обслуживания	1452 час	1452 час	511648,00	511648,00

Таблица 3 является укрупненным примером, на основании которого можно делать формирование работников на отделы, бригады, группы, смены и т.д. вплоть до проверки каждого человека.

Табель ООО «Услава ПЛЮС» формируется исходя из данных ответственных за свое подразделение. Правильное заполнение табеля и перенос данных в программу – залог правильного расчета заработной платы и выплат, связанных с ней. Особую сложность представляет сбор данных по работникам вахтовым методом, так как необходимо отслеживать дни межвахтового отдыха и дней в пути.

Поскольку вносит данные бухгалтер по представленным данным за подписью ответственных лиц, исключить ошибку нельзя. Соответственно, при аудите этому моменту надо уделить особое внимание. Сравнение данных бумажных табелей и электронного, составленного на их основе – первый шаг.

Если все данные из первичных документов были перенесены в программу правильно, то далее необходимо проверить суммы начислений.

Суммы документа «Начисление заработной платы» по оплате труда необходимо сравнить с расчетно-платежными ведомостями, где можно проверить начисление по каждому виду начислений:

- оплата труда,
- районный коэффициент,
- северная надбавка,
- отпуск,
- дни в пути
- иные.

Расчет вручную или с помощью рабочих таблиц поможет выявить, все ли рассчитано верно.

Если выявляются отклонения, то необходимо установить причину. Если это физический показатель (часы, дни, выработка), то решить проблему проще. Это единичная ошибка. Если же проблема в неправильно внесенной расценке или коэффициенте, то проблема наверняка затронула более одного человека и период более месяца.

Выявленные отклонения подлежат анализу и корректировке. Если предприятие работнику недоплатило, то следует это сделать немедленно после того, как факт недоплаты стал известен. Если же случилась переплата, то необходимо разобраться в причине, так как в этом случае закон на стороне работника.

Излишне выплаченная зарплата может быть взыскана с работника только в исключительных случаях, которые определены статьей 137 Трудового кодекса РФ:

- счетная ошибка;
- доказанную вину работника в невыполнении норм труда или простое;
- неправомерные действия работника, направленные на получение «переплаты», факт которой необходимо отстаивать в суде.[3]

Счетная ошибка скорее присутствует при ручном начислении заработной платы. Если используется программа, то это уже техническая ошибка. Технические ошибки – это ошибки при вводе данных, сбои в программе, описки и опечатки, неправильное применение ставок, норм законодательства, внутренних документов по учету заработной платы. Например, получение заработной платы дважды, оплата отпуска большей продолжительности, дополнительные надбавки и премии, выплаченные без распоряжения директора и т.д.

Если ошибка совершена бухгалтером или другим сотрудников намеренно, то директор может взыскать переплату с виновного лица. Однако в данном случае вину надо доказать через суд.

Отклонений в суммах как в одну, так и в другую сторону, следует избегать, так как помимо проблем с персоналом и трудовой инспекцией, также формируются ошибочные данные о себестоимости, неправильное начисление взносов на обязательное страхование и, как следствие, финансовые результаты в целом по предприятию.

Поскольку в ООО «Услава ПЛЮС» пока не принята премиальная система оплаты труда, то невозможно проследить связь эффективности производства и сумм, начисленных и выплаченных работникам за их труд. Однако новую систему оплаты труда запустить одновременно с новой системой аудита, которая по сути поможет дальнейшему принятию управленческих решений по планированию выпуска продукции, мотивации сотрудников, а значит, и росту прибыли предприятия.

Предлагается внутри каждой бригады ООО «Услава ПЛЮС» проводить анализ. Таблица 4, представленная ниже, содержит условные данные, с помощью которых можно наглядно показать, каким образом будет происходить контроль изменений для того, чтобы дать рекомендации руководству. Последняя графа таблицы 4 представляет наибольший интерес для лиц, принимающих решение, так как она представляет собой отношение прироста производительности труда (выработки продукции) к приросту заработной платы. Если это значение больше единицы, то это свидетельствует о снижении затрат на производство, а значит, об опережении роста производительности труда над темпами роста заработной платы. В перспективе желателен рост показателя. В дальнейшем можно разрабатывать план и проводить сравнение плановых и фактических показателей.

Таблица 4

Пример таблицы контроля за изменением темпов роста выработки и заработной платы на примере
ООО «Услава ПЛЮС»

№	Наименование подразделения	Количество сотрудников, чел	Выработка продукции всего, руб.		Средняя выработка продукции, руб.		Зарботная плата работников всего, руб.		Средняя заработная плата, руб.		Прирост средней выработки, %	Прирост средней заработной платы, %	Соотношение темпа роста производительности труда и заработной платы
			1 месяц	2 месяц	1 месяц	2 месяц	1 месяц	2 месяц	1 месяц	2 месяц			
1.	Бригада 1	4	1855260	1958582	463815	489645,5	268930	281556	67232,5	70389	5,57	4,69	1,19
2.	Бригада 2	3	1564452	1598599	432622	444018	190582	203613	63527,33	67871	2,63	6,84	0,39
3.	Бригада 3	3	1585250	1587650	458958	456064	200131	206395	66710,33	68798,3	-0,63	3,13	-0,20
4.	Бригада 4	3	1465850	1484515	429856	440900	185864	189580	61954,67	63193,3	2,57	2,00	1,29
5.	Бригада 5	3	1398580	1399585	430860	438850	179300	182644	59766,67	60881,3	1,85	1,87	0,99

Совершенствование аудита операций по оплате труда – необходимое звено к повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Услава ПЛЮС», разработки правильных коэффициентов трудового участия и премиальных выплат для мотивации работников, что в конечном итоге выгодно для всего предприятия в целом.

Аудит операций по начислению заработной платы следует проводить систематически и полным документированием всего процесса, разработкой рабочих таблиц – аналогов таблицы 4 с ведением ее не только по двум месяцам. Для сравнения могут добавляться показатели за соответствующий период прошлого года (квартала).

3.2. Совершенствование организации учета обязательств, связанных с начислением заработной платы, как способ налогового управления

ООО «Услава ПЛЮС» за последние полтора года показало рост по всем параметрам деятельности. Документооборот возрос в разы, фонд оплаты труда увеличился и усложнился, сроки уплаты НДФЛ требуют значительного внимания. Таким образом, одному человеку обрабатывать весь этот объем информации становится сложно. Если будет внедрена новая система и проведена автоматизация учетного процесса, то бухгалтер сможет больше времени уделять документальной проверке, так как именно пробелы в документах являются основной причиной возникновения ошибок или появления недостоверных данных.

Деятельность ООО «Услава ПЛЮС» ведется с применением упрощенной системы налогообложения с объектом налогообложения «доходы». Суть данной системы в том, что предприятие уплачивает 6 % от дохода, полученного на расчетный счет и в кассу предприятия в течение отчетного периода. Сумма налога может быть уменьшена на величину

начисленных и перечисленных в бюджет страховых взносов, но не более, чем на 50 %. То есть может быть такая ситуация, что единый налог будет уменьшен вдвое и фактически составит всего 3 % от оборота. Но при этом должны соблюдаться условия: налог должен быть не только начислен, но и уплачен в отчетном году. Поэтому бывают ситуации, когда страховые взносы за декабрь, которые по срокам должны быть оплачены не позднее 15 января следующего года, работодатель уплачивает в текущем году, тем самым уменьшая единый налог, уплачиваемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения.

Поскольку ООО «Услада ПЛЮС» применяет параллельно и другой специальный режим – единый налог на вмененный доход (ЕНВД), то необходимо отметить возможность снижения на 50 % и его. ЕНВД рассчитывается в ООО «Услада ПЛЮС» исходя из площади зала и базовой доходности. Сумма в течение года постоянная и уплачивается каждый квартал. Налог можно также уменьшить до 50 % за счет страховых взносов работников занятых в деятельности, облагаемой ЕНВД.

При упрощенной системе налогообложения с объектом «доходы» и ЕНВД налоговую инспекцию не интересуют расходы предприятия, они считаются исключительно для внутреннего пользования и для принятия управленческих решений. Неправильный расчет себестоимости повлечет за собой искажение информации управленческого учета, которая готовится для предоставления руководству и необходима для принятия решений, а налоговым органам данная информация не нужна. В то же время, ошибка с начислением взносов в фонды, их несвоевременная уплата при начислении или ошибки в платежных поручениях, может в значительной степени увеличить единый налог (ЕНВД), а следовательно, уменьшить финансовый результат.

В ходе изучения системы учета расчетов по заработной плате было обнаружено, что предприятие уплачивает из собственных средств пособия, зачитывая суммы взносов на обязательное социальное страхование. При этом

ООО «Услава ПЛЮС» автоматически уменьшает вычет по единому налогу. То есть предприятие производит социальные выплаты из собственных средств, уменьшая на эти суммы выплаты в Фонд социального страхования.

Ниже приведен наглядный пример.

В 4 квартале 2017 года (согласно расчету по страховым взносам) было начислено:

- взносов на социальное страхование – 136540,74 руб.
- взносов на пенсионное страхование – 1131094,44 руб.
- взносов на медицинское страхование – 262208,23 руб.
- взносов от несчастны случаев – 9416,60 руб.

Итого начислено: 1539260,01 руб.

При этом произведено расходов по выплате пособий за счет средств Фонда социального страхования на 116954,14 рублей, при этом в Фонд уплачена только разница между начислениями и выплатой пособий - 19586,60 рублей. Таким образом, сумма всех уплаченных взносов, на которые можно уменьшить единый налог составила 1422305,87 руб.

За 4 квартал 2017 года была получена выручка 51269955 рублей. Соответственно, единый налог составит: $51269955 * 6 \% / 100 = 3076197,30$ руб. Этот налог подлежит уплате и может быть уменьшен на 50 % на сумму начисленных и уплаченных страховых взносов. То есть вместо того, чтобы уменьшить налог на 1538098,65 (50 % от налога) ООО «Услава ПЛЮС» смогло уменьшить налог только на 1422305,87 руб., так как 116954,14 руб. фактически не были уплачены.

Данная проблема может быть решена следующим образом. Поскольку выплаченные пособия не могут уменьшить ни единый налог, ни ЕНВД, так как не было факта уплаты в бюджет (это минус «зачетной» системы), то доказать право применение вычета не получится. Поэтому страховые взносы на обязательное социальное страхование необходимо уплачивать в полном объеме и не проводить никакие зачеты в части платежей. А как только возникает необходимость выплаты пособий, сразу же собирать пакет

документов в Фонд социального страхования и подавать заявление на возмещение сумм понесенных расходов. В данной ситуации получается двойная выгода: работник Фонда социального страхования проверяет правильность исчисления пособия, а ООО «Услава ПЛЮС» получает возможность вычета из единого налога всей суммы начисленных страховых взносов.

Ежеквартально необходимо сопоставлять порядок сумм предполагаемого к уплате единого налога или налога при ЕНВД и в случае, если есть возможность уменьшить платеж по единому налогу, производить выплаты во внебюджетные фонды до окончания квартала.

Еще один вариант совершенствования, который может также являться способом мотивации работников, - это расчет предполагаемой годовой суммы оплаты труда вместе с начислениями в фонды.

Поскольку ООО «Услава ПЛЮС» находится в регионе с условиями труда, отличающимися от нормальных, то заработные платы по объективным причинам выше, нежели у специалистов в соответствующей должности в местах с нормальными условиями труда. Российским законодательством предусмотрен предельный размер базы по страховым взносам. Постановлением Правительства РФ № 1265, принятым в конце ноября 2015 года, были установлены следующие лимиты на 2016 год:

- по взносам в Фонд социального страхования – 718 тыс. руб.;
- по взносам в Пенсионный фонд России – 796 тыс. руб.

В 2017 году в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29.11.2016 № 1255 предельные базы на 2017 год составили:

- по взносам в Фонд социального страхования – 755 тыс. руб.;
- по взносам в Пенсионный фонд России – 876 тыс. руб.

Для взносов в фонд обязательного медицинского страхования таких лимитов не было.

После того, как база по работнику превысит предел, в Фонд социального страхования платить взносы больше не нужно, а в Пенсионный фонд начисляется и уплачивается 10 % вместо 22 %.

Чтобы не пропустить момент, когда база достигнет предельной, необходимо выделить группу работников, которые в теории могут попасть в группу тех, кто может превысить базу.

Так, в 2017 году при среднемесячном заработке свыше 62917 руб. возникает возможность не платить в фонд социального страхования с заработной платы работников. При заработной плате свыше 73000 рублей вместо 22 % в Пенсионный фонд будет выплачено 10 %, что также уменьшит суммы начислений.

Поскольку база для начислений во внебюджетные фонды считается по каждому человеку отдельно и нарастающим итогом с начала года, то предприятию выгодно, чтобы его работники зарабатывали больше, но при этом обязательства предприятия при этом росли меньшими темпами. Например, в случае ухода в отпуск работника выгоднее будет сделать доплату за совмещение должностей, нежели привлечение сторонних организаций или временных работников. Кроме того, для работников, чьи заработные платы стремятся к предельной величине целесообразно сделать расчет, как изменится сумма обязательств при увеличении заработной платы, не возникнет ли экономия на взносах за счет уменьшения обязательств перед фондами.

Таблица 5, представленная ниже содержит данные о том, какими будут начисления при изменении заработной платы.

Таблица 5

Таблица расчета заработной платы и взносов в фонды при различных уровнях заработной платы (руб.)

Заработная плата	ФОТ за год	ФСС 2,9	ПФР 22%	ПФР 10 %	ФОМС 5,1 %	Итого взносы	Итого ФОТ+взносы
62000	744000	21576	163680		37944	223200	967200
65000	780000	21895	171600		39780	233275	1013275
70000	840000	21895	184800		42840	249535	1089535
73000	876000	21895	192720		44676	259291	1135291
75000	900000	21895	192720	2400	45900	262915	1162915
80000	960000	21895	192720	8400	48960	271975	1231975

На примере расчета, приведенного в таблице 5 видно, как будут изменяться взносы, если предельная база будет достигнута.

В качестве дополнительного контроля – постоянный контакт с Пенсионным фондом, который собирает персонифицированные данные по каждому работнику ежемесячно посредством формы СЗВ-М, в которой отражены фамилия, имя, отчество, ИНН и СНИЛС работника за отчетный месяц. На основании этих данных собираются отчеты в налоговые органы и годовые формы о стаже в Пенсионный фонд. Ошибки в каком-либо из параметров, несоответствие СНИЛС и ИНН друг другу влекут за собой отрицательные протоколы, которые бухгалтер не сразу может обнаружить. Поэтому крайне важно при сдаче отчетов отследить их полный путь – от квитанции об отправке до извещения о вводе и положительном протоколе. Пометка с требованием уточнения – знак, что в бухгалтерской базе ошибка, которая может быть связана как с опечаткой, так и объективными причинами:

- ошибка в налоговой инспекции или в Пенсионном фонде при привязке ИНН-СНИЛС-Фамилия Имя Отчество;

- смена фамилии сотрудником, о которой он не известил в срок работодателя;

- замена не полного комплекта документов при смене фамилии, а только их части (например, паспорт на новую фамилию, а СНИЛС и ИНН на старую).

При быстром исправлении ошибок на стадии сдачи промежуточных отчетов можно выявить ошибки, которые помогут избежать значительных штрафных санкций при сдаче годовых персонифицированных отчетов и расчетов по страховым взносам.

Из рекомендаций по совершенствованию системы учета обязательств, возникающих при начислении заработной платы, также необходимо проведение внутреннего аудита в постоянном режиме со стороны ведущего или главного бухгалтера. Раз в квартал это могут быть выборочные проверки в случайном порядке. В проверку должны включаться как кадровые документы на работника, так и все начисления и удержания по нему ежемесячно за выбранный квартал. При выявлении какой-либо ошибки или погрешности расширить выборку, уделив особое внимание участку, где присутствовала ошибка.

3.3. Внедрение перспективных методов учета удержаний из заработной платы

Как показало предметное изучение процесса удержаний из заработной платы ООО «Услава ПЛЮС», то обычные настройки программы «1С: Предприятие» позволяют рассчитывать НДФЛ как основное удержание из заработной платы на предприятии. Однако это не единственное возможное удержание. Уплата алиментов по исполнительному листу в 2017 году коснулась бухгалтерии предприятия впервые.

Основанием для удержания и перечисления алиментов являются следующие документы:

- исполнительные листы или их дубликаты (в случае утери оригинала);
- письменные заявления работников о добровольной уплате алиментов (возможно с копией соглашения между родителями о суммах уплаты).

Исполнительным листом является документ, выданный судом. В нем содержатся причины, порядок и размер удержаний. Исполнительный лист является обязательным к исполнению на всей территории страны и контролируется судебными приставами.

Передача исполнительного листа была осуществлена бухгалтеру по заработной плате под расписку на основании приказа генерального директора. Был открыт специальный журнал по учет исполнительных листов, который хранится в сейфе.

Удержание алиментов производится один раз в месяц. Удержанные суммы не позже, чем в трехдневный срок перечисляются на счет получателя алиментов. Невыплата алиментов чревата проблемами как для плательщика, так и для ответственного за удержание алиментов лица, поэтому необходимо автоматизировать этот участок учета, чтобы в случае отсутствия на рабочем месте ответственного за перечисление алиментов работника, этот момент не был пропущен.

Создание документа об удержаниях из заработной платы невозможно в действующей на ООО «Услава ПЛЮС» конфигурации. Внедрение новой автоматизированной системы сделает проводку по удержанию в момент начисления заработной платы и подготовит платежное поручение для исполнения обязательств. Настройка напоминаний в программе о проверке исполнения обязательств по уплате алиментов – небольшой, но крайне важный момент для бухгалтера.

Поскольку в настоящий момент в ООО «Услава ПЛЮС» ведется разработка новых программ поощрения и стимулирования работников в части оплаты путевок при проведении отпуска на территории Российской Федерации, покупки подарков детям на Новый год, сотрудникам 23 февраля и 8 марта, помощь сотрудникам, имеющих детей-спортсменов в части

закупки для них специальной экипировки и билетов для поездки на соревнования, вопрос правильности исчисления НДФЛ становится особенно актуально.

Объем информации, которую необходимо учитывать при начислении НДФЛ становится достаточно серьезным. Работники получают различные надбавки и компенсации, а будут получать еще подарки, материальную выгоду и материальную помощь. Каждый из этих видов дохода облагается НДФЛ, при этом действует ряд налоговых вычетов, за применением которых также надо следить.

Предлагается создать электронную базу, которая напоминает о написании заявлений на предоставление стандартных налоговых вычетов на детей. Так как отсутствие заявления на вычет от работника, даже при предоставлении подтверждающих документов, не может быть проведено. Ежегодно составляемые таблицы со списком работников, имеющих право на вычеты помогут не пропустить случаи, когда есть право на их применение. Специальные отметки на личных делах сотрудников и цветные стикеры на личных карточках помогут бухгалтеру по заработной плате быстро обновить список тех, кому положена льгота.

Кроме того, необходимо поставить в известность непосредственных начальников о том, что работник должен ежегодно приносить справки, подтверждающие возможность применения вычетов и льгот. Так будет обеспечен комплексный подход к сбору данных о возможности применения стандартных вычетов и не придется в дальнейшем делать перерасчеты или возвраты из бюджета.

Дополнительное информирование работников о том, что они могут воспользоваться льготами по НДФЛ на досках объявлений после предоставления документов, может выявить тех сотрудников, которые вправе были воспользоваться данной возможностью, но не знали об этом.

Поскольку уплата НДФЛ в 2016 году приобрела более серьезный статус по сравнению с тем, как это было до указанного момента, бухгалтера стали

относиться к данному налогу по-новому. Штраф 20 % в случае просрочки уплаты НДФЛ при фонде оплаты труда более двух миллионов в месяц представляет собой внушительную сумму, поэтому необходимо с особой тщательностью следить за тем, что платежное получение было не только отправлено, но и правильно заполнено. Неправильно указанный в платежном поручении территориальный код ОКТМО, код бюджетной классификации (КБК) и даже период, за который уплачивается НДФЛ, может повлечь за собой серьезные санкции. Поэтому после выплаты заработной платы по банку надо проследить за тем, что все платежи по заработной плате исполнились и только после этого уплатить НДФЛ. Так как плательщик данного налога – работники.

Не позднее следующего дня после выплаты дохода НДФЛ должен быть перечислен в бюджет. Авансовый платеж не допускается, как это было ранее, когда предприятие могло оплатить НДФЛ самостоятельно до фактической выплаты заработной платы персоналу. В настоящее время этот платеж сочтут переплатой и его нужно будет возвращать их бюджета без возможности зачесть в счет будущих платежей. А возврат налога – это всегда длительная процедура: сверка, приведение объяснений, письма на возврат и только потом возврат (при наличии денег в бюджете).

Несмотря на то, что НДФЛ посвящена целая глава 23 Налогового Кодекса Российской Федерации, разночтения все же присутствуют. Например, при выплате доходов по договорам гражданско-правового характера авансом, т.е. до фактического выполнения объема работ существует мнение, что НДФЛ можно не платить, так как объектом налогообложения является вознаграждение именно за выполненные работы и оказанные услуги. Однако есть прецеденты, когда налоговая инспекция признавала аванс доходом и доначисляла НДФЛ и штрафы за неуплату. Не будет нарушением, если после выплаты аванса бухгалтер удержит НДФЛ и уплатит его в бюджет с аванса. Это более безопасный вариант, который не

запрещен законом и не будет расценен, как выплата НДС за счет средств предприятия.

Также необходимо не реже двух раз в квартал запрашивать выписку о состоянии расчетов по НДС: первый раз до сдачи декларации 6-НДС за квартал, второй раз – после нее, чтобы провести сверку начислений и платежей, закрылись ли все начисления, нет ли ошибок в датах начисления и уплаты налога. Таким образом можно проверить, все ли суммы оплаты отражены на лицевом счете организации или что-то попало на невыясненные платежи, а затем сможем увидеть на лицевом счете начисление и уплату налога за прошедший период. Подобная система хорошо работает не только с НДС, но и с любым налогом, который уплачивается ежемесячно.

Для того, чтобы аудит операций по учету НДС был наиболее эффективным, предлагается ввести систему внутреннего контроля. Проведение небольших тестов позволит выявить проблемные участки, на основании чего затем можно провести целый ряд мер по работе с исполнителями.

Предлагается внедрить следующий опросник, который может использоваться при внутреннем аудите. Обратимся к таблице 5.

Таблица 5

Примерный опросник внутреннего контроля ООО «Улада ПЛЮС»

№	Содержание	Ответы	
		ДА	НЕТ
1	Все реквизиты первичных документов заполнены?	да	
2	Все первичные документы составлены верно и достоверны?	да	
3	Правильно ли отражаются суммы удержанного НДФЛ из заработной платы?	да	
4	Составляются расчетные ведомости со сведениями из личных счетов работников?	да	
5	Сверяются ли данные свода по начислениям и удержаниям из заработной платы с данными расчетных ведомостей?	да	
6	Проверяется ли обоснованность предоставления стандартных налоговых вычетов?	да	
7	Отсутствуют ли случаи "зادвоения заработной платы" или повторного удержания НДФЛ?	да	
8	Сопоставляются ли данные различных учетных регистров и декларации (РСВ-1, 4-ФСС, 6-НДФЛ и 2-НДФЛ)?	да	
9	Отражается начисленный НДФЛ на личных счетах работников и совпадает ли он с данными справок 2-НДФЛ?	да	
10	Проверяет ли главный бухгалтер своды по начислению заработной платы и удержанию НДФЛ, участвует ли в формировании отчетов по НДФЛ?	да	

Появление хотя бы одного ответа «нет» говорит о том, что имеется риск нарушений по исчислению и уплате НДФЛ, который чреват серьезными санкциями. Исходя из обозначенной проблемы следует вникнуть в причины: не порядок с первичной документацией, технические ошибки при внесении данных в бухгалтерскую программу, недостаток квалификации персонала, методологические проблемы учета и т.д.

В рамках данного исследования был заполнен опросник по работе ООО «Усилада ПЛЮС». Все ответы «да» предполагают, что если на предприятии и есть проблемы с начислением и удержанием НДФЛ, то высока вероятность обнаружения, так как все первичные документы составлены в соответствии с требованиями законодательства, отвечают требованиям достоверности и правильно хранятся. Главный бухгалтер лично проверяет итоговые своды по начислению заработной платы и удержаний из нее. Однако даже это факты, которые хоть и уменьшают риски, но при этом не исключают вовсе. Аудит на участке «НДФЛ» должен проводиться в текущем режиме.

При дальнейшем увеличении предприятия может появиться необходимость привлечения сторонних специалистов для проведения аудита либо пересмотра штатного расписания с целью добавления в штат должности внутреннего аудитора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По завершению данного исследования учета и аудита обязательств, образующихся в результате ведения расчетов с персоналом по оплате труда на примере предприятия общественного питания ООО «Улада ПЛЮС», находящего территориально в г. Новый Уренгой, где условия труда отличаются от нормальных, был полностью изучен в соответствии с поставленными целями и задачами.

В первой главе был проведен обзор нормативных документов, которые необходимо изучить для построения эффективной системой оплаты труда и обязательств, возникающих при ее начислении.

Перечень документов огромен и будет отличаться в зависимости от территориального расположения, организационно-правовой формы, размеров предприятия и т.д.

В качестве основных документов отметим:

- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из Трудового Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:
 - указы Президента Российской Федерации;
 - постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
 - нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
 - локальные документы предприятия.

При этом каждый документ более низкого уровня должен соответствовать всем положениям документа более высокого уровня.

Заработная плата – это вознаграждение за труд работника, призванное обеспечить воспроизводство его самого и его семьи, компенсирующее наличие условий, отличающихся от нормальных, и мотивирующее к более эффективному труду и повышению квалификации.

Каждое предприятие выбирает систему оплаты, которая лучше всего подходит. В данном случае, наибольшее влияние оказывает сфера деятельности. В настоящее время основные формы заработной платы можно поделить на две группы: сдельная и повременная. При первой за основу расчет принимается физический показатель – количество выполненной работы (единиц выпущенной продукции) и расценка за выполненные работы (выпущенную продукцию).

На практике применяются несколько видов сдельной формы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Повременная оплата труда в противовес сдельной не учитывает выполненный объем работы, так как в расчет берется время, проведенное на рабочем месте.

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено право работника требовать от работодателя условий труда, отвечающих требованиями безопасности и гигиены. Однако не всегда работодатель по объективным причинам может обеспечить нормальные условия труда. В качестве причины можно выделить:

- климатические условия на территории,
- уровень загрязнения окружающей среды,
- характер выполняемой работы (работы связанные с высоким риском для жизни и здоровья человека, работы сверх нормы и в ночные часы).

Все эти отклонения от нормальных условий должны быть оговорены между работником и работодателем и закреплены в локальных нормативных

актах, которые в свою очередь должны полностью соответствовать актам более высокого уровня – региональным и федеральным соглашениям.

ООО «Услава ПЛЮС» - предприятие общественного питания, на примере которого проводилось данное исследование, находится в г. Новый Уренгой Ямало-Ненецкого автономного округа, который на законодательном уровне признан местностью, где условия труда отличаются от нормальных, а значит, работники имеют право на компенсационные выплаты и льготы.

ООО «Услава ПЛЮС» в своей обычной деятельности выполняет следующие задачи:

- производство кулинарной продукции;
- реализация продукции посредством буфета и небольшого кафе;
- упаковка и доставка продукции с соблюдением санитарных норм и в рамках сроков реализации продукции;
- организация места для приема пищи в буфете и кафе с соблюдением санитарных норм.

Среднесписочная численность работников составляет 49 человек на 1 января 2018 г. ООО «Услава ПЛЮС» интересно с точки зрения изучения учета заработной платы, поскольку предприятие подходит к вопросу оплаты труда серьезно. На предприятии разработано Положение по оплате труда и премировании. Основная форма оплаты труда – повременно-премиальная. Практикуется сверхурочная работа, совмещение должностей, премии и надбавки, полные социальные гарантии. На предприятии проведена спецоценка и аттестация рабочих мест, организована работа по охране труда и мероприятия по обучению технике безопасности для всех сотрудников предприятия.

При назначении заработной платы руководители ООО «Услава ПЛЮС» следуют принципам:

- стимулирование за отсутствие опозданий, пропусков и больничных;
- справедливости: оплата одного и того же труда должна производиться по единой расценке;

- особое внимание к работникам, выполняющий тяжелую работу;
- стимулирование качественного выполнения своей работы;
- материальная ответственность за недостатки, безответственное и некачественное исполнение обязанностей, которое могло привести к проблемам с покупателями и заказчиками, контролирующими органами;
- индексирование оплаты труда не менее, чем на уровень инфляции по стране;
- персональное премирование за вклад в развитие предприятия.

В момент начисления заработной платы ООО «Услава ПЛЮС» приобретает обязательства не только перед работниками по выплате дохода, но и начисляют обязательные взносы на обязательное социальное, пенсионное и медицинское страхование, а также перед налоговыми органами по уплате налога на доходы физических лиц (выступает как налоговый агент).

В рамках данного исследования была проведена выборочная аудиторская проверка расчетов по заработной плате, начислению страховых взносов и НДФЛ за 2016-2017 гг.

Были выполнены следующие задачи:

- проверка документального подтверждения операций;
- контроль документов на предмет правильности их заполнения;
- проверка организации аналитического учета по каждому работнику;
- проверка организации синтетического учета и его соответствия инструкции по применению плана счетов;
- сверка данных аналитического и синтетического учета;
- проверка соблюдения расчетной дисциплины по выплате заработной плате, сроков уплаты налогов и взносов;
- проверка текущей задолженности по заработной плате, сальдо расчетов по НДФЛ и взносам на обязательное страхование.

Проведенный аудит ООО «Услава ПЛЮС» позволяет говорить о достоверности учета заработной платы, страховых взносов и НДФЛ. Однако

в организации учета есть участки, которые можно оптимизировать, чтобы минимизировать риски неполной уплаты налогов, неправильной выплаты заработной платы, а также проблемы с начислением страховых взносов, что сразу влечет за собой проблемы исчисления единого налога на доходы в связи с применением упрощенной системы налогообложения.

Изучение системы организации труда и заработной платы ООО «Услава ПЛЮС» выявило, что на предприятии можно построить более эффективную систему внутрихозяйственного контроля учета расходов по заработной плате. В связи с этим предлагается предпринять следующие шаги:

Предлагается провести следующие мероприятия:

1. Принять на работы менеджера по продажам и экономиста.
2. Оценить изменение финансовых результатов при применении стимулирующих выплат работникам отдела общественного питания.
3. Рассчитать нормы бракеража и порчи продуктов исходя из данных за последние три года работы с учетом их доли к выручке за соответствующий период.
4. Разработать систему с применением коэффициента трудового участия для работников, которые прямо не влияют на эффективность производства и продаж.

Для организации более эффективной системы внутреннего аудита участка заработной платы предлагается использовать следующие этапы:

1. Проверка соответствия остатков в синтетических и аналитических регистров учета по расчетам по заработной плате.
2. Структурирование заработной платы по видам начислений.
3. Сверка начисленной заработной платы в первичных документах и расчетно-платежных ведомостях.
4. Использовать таблицы и опросники, предложенные в данной работе.

В рамках данного исследования были заполнены таблицы и опросники опросник по работе ООО «Услава ПЛЮС». Отмечается высокий риск

необнаружения ошибок. Главный бухгалтер лично проверяет итоговые своды начислений заработной платы, взносов и НДФЛ.

Предложены системы маркировки личных дел работников, которые имеют стандартные вычеты по НДФЛ, льготы, сложное начисление заработной платы.

В качестве рекомендации предлагается производить полную уплату страховых взносов в бюджет исходя из сумм начислений, не уменьшая их на выплаты социального характера, а при возникновении необходимости произвести выплаты по листам нетрудоспособности или пособий по беременности и родам, подавать документы на возмещение из бюджета. Это не только мера дополнительного контроля за правильностью начисления, но и вариант налоговой оптимизации для предприятий, применяющих упрощенную систему налогообложения или единый налог на вмененный доход.

При дальнейшем развитии ООО «Услава ПЛЮС» может появиться необходимость привлечения сторонних специалистов для проведения аудита либо пересмотра штатного расписания с целью добавления в штат должности внутреннего аудитора.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. [Электронный ресурс] Ресурс
доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399.
2. Гражданский кодекс РФ: часть 1 от 30.11.94 г. № 51-ФЗ (ред. от 06.04.2011г.), часть 2 от 26.01.96 г. № 117-ФЗ (ред. от 07.02.2011г.). [Электронный ресурс] Ресурс
доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=112770>
3. Налоговый кодекс Российской Федерации: часть 2 (НК РФ ч.2) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (в ред. от 31.05.2018 N 22-П). [Электронный ресурс] Ресурс
доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) [Электронный ресурс] Ресурс
доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] от 06.12.2011 N 402-ФЗ. Ресурс
доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855.
6. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] от 28.12.2013 N 426-ФЗ. Ресурс
доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555.
7. Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» [Электронный ресурс] (ред. от 11.04.2018). Ресурс
доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_20081.
8. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс] (ред.

от 08.11.2010). Ресурс доступа:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/

9. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)». [Электронный ресурс] Ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609.

10. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». [Электронный ресурс] Ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786.

11. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». [Электронный ресурс] Ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274.

12. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс] Ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789.

13. Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 N 1265 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г.» [Электронный ресурс] Ресурс доступа: .

14. Постановление Правительства РФ от 29.11.2016 N 1255 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2017 г.» [Электронный ресурс] Ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207893.

15. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (утв. 29.12.2006 № 255-ФЗ) (ред. от от 27.06.2018 № 164-ФЗ). Ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871.

16. Агеева, О.А. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник для академического бакалавриата[Текст]/ О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 509 с.

17. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда: учебник для бакалавров [Текст]. – М.: Юрайт, 2018. - 671 с.

18. Анализ финансовой отчетности: Учебник [Текст]/ Вахрушина М.А., 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 432 с.

19. Артеменко, В.Г. Анализ финансовой отчетности: Учебное пособие [Текст]/ В.Г. Артеменко, В.В. Остапова. — М.: Омега-Л, 2018. — 268 с.

20. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет в торговле и общественном питании: Учебное пособие [Текст] / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 352 с.

21. Баканов, М.И. Теория экономического анализа [Текст] / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. - М.: Финансы и статистика, 2015. - 288 с.

22. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента: учебное пособие, 8-е издание [Текст]. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 356с.

23. Беликова Т.Н., Минаева Л.Н. Все о заработной плате и кадрах. - 2-е изд. Обновленное. – С-Пб.: ПИТЕР, 2016. – 272 с.

24. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет: Учебник [Текст]. - Рн/Д: Феникс, 2015. - 510 с.

25. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник [Текст] / Д.В. Лысенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 477 с.

26. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие [Текст] / Ю.И. Сигидов, М.Ф. Сафонова, Г.Н. Ясенко и др. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 407 с.
27. Варламов, С. Бухгалтерский учет в торговле [Текст] / С. Варламов, М.В. Марчук. - СПб.: Питер, 2015. - 128 с.
28. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению / Н.А. Волгин. - М.: Юстицинформ, 2017. - 93 с.
29. Волгин Н.А. Японский опыт, который стоит изучать и разумно заимствовать [Текст] / Н. Волгин //Человек и труд. – 2015. - №6 - С. 50-53.
30. Гейц И.В. Оплата труда, льготы и гарантии в разъяснениях официальных органов власти [Текст]. – М.: Дело и Сервис, 2018. – 176 с.
31. Глушков И.Е. Бухгалтерский учёт на современном предприятии. [Текст] – Новосибирск: «ЭКОР», 2016. - 266 с.
32. Дмитриева, И.М. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие для бакалавров [Текст] / И.М. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2015. - 306 с.
33. Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : Учебное пособие для студентов вузов [Текст] / А. Л. Жуков. – М.: МИК, 2016. – 335 с.
34. Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера [Текст] / под ред. Касьяновой Г.Ю. – М.: АБАК, 2017. – 896 с.
35. Касьянова Г.Ю. НДФЛ для граждан и организаций. – М.: АБАК, 2016. – 400 с.
36. Касьянова Г.Ю. Учет бухгалтерский и налоговый [Текст]. – М.: АБАК, 2018. – 960 с.
37. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент [Текст].- М.: Финансы и статистика, 2016. - 768 с.
38. Кондаков Н.П. Бухгалтерский учет [Текст]. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 656 с.
39. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет на малых предприятиях: Учебное пособие [Текст] / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. - М.: Проспект, 2015. - 640 с.

40. Косолапов А. Как уменьшать налог при УСН с доходов на страховые взносы и больничные [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.1gl.ru/#/document/86/114084>.

41. Котова Л. Как платить страховые взносы за сотрудников. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.1gl.ru/#/document/11/17097>

42. Котова Л. Как составить расчет по страховым взносам (ЕРСВ). [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.1gl.ru/#/document/11/19062>.

43. Крайнев А. Зарплата по новым правилам: как работодателям придется изменить локальные акты и трудовые договоры. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/9/11538>.

44. Крайнев А. Локальные нормативные акты: когда они вступают в силу, и какие особенности предусмотрены для правил внутреннего трудового распорядка. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.buhonline.ru/pub/beginner/2017/2/12024>.

45. Крейнина М.Н., Финансовое состояние предприятия: учебное пособие [Текст]. - М.: Финансы и статистика, 2017. – 440 с.

46. Крутякова Т.Л. Расходы в бухгалтерском и налоговом учете [Текст]. – М.: АйСи Групп, 2018. – 336 с.

47. Маврицкая Е. «Детские» вычеты по НДФЛ: о чем нужно знать бухгалтеру. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/3/10875>.

48. Маврицкая Е. Страховые взносы: на что они начисляются, кто и когда их платит. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/9/6434>.

49. Маврицкая Е. Шпаргалка по начислению зарплаты, отпускных и больничных. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.buhonline.ru/pub/comments/2012/12/6751>.

50. Малый бизнес – малый учет или как вести учет просто или очень просто [Текст] / под ред. Г.Ю. Касьяновой – М.: АБАК, 2018. – 112 с.
51. Мартынова Р.Ф. Аудит: руководство для бухгалтеров [Текст]. – М.: Омега-Л, 2016. – 222 с.
52. Мельник, М.В. Экономический анализ в аудите: Учебное пособие [Текст] / М.В. Мельник, В.Г. Когденко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 543 с.
53. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций: практ. пособие [Текст] / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. М.: ИНФРА-М, 2016. – 208 с.
54. Молчанов, С.С. Бухгалтерский учет за 14 дней: Экспресс-курс [Текст] / С.С. Молчанов. - СПб.: Питер, 2015. - 352 с.
55. Морозова А.А., Севостьянова А.С. Основные понятия, виды формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования [Текст] //Таврический научный обозреватель. – 2017. - № 3 (20) – с. 26-30.
56. Николаева, Г.А. Бухгалтерский учет в торговле: Оптовая торговля. Розничная торговля. Общественное питание. Заготовительные предприятия [Текст] / Г.А. Николаева. - М.: А-Приор, 2015. - 352 с.
57. Оборот общественного питания по Российской Федерации в 2017 г. [Электронный ресурс] Ресурс доступа http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/re tail/#.
58. Оборот общественного питания по субъектам Российской Федерации в 2017 г. [Электронный ресурс] Ресурс доступа http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/re tail/#.
59. Островская, О.Л. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата[Текст] / О.Л. Островская. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 394 с.

60. Отпуска: оформление, предоставление, оплата с учетом всех изменений в законодательстве [Текст] / под ред. Г.Ю. Касьяновой – М.: АБАК. – 2015. – 264 с.
61. Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подход [Текст]: учеб. пособие / У.Г. Оучи. - М.: Дека, 2017. – 380 с.
62. Павленко С.П. Страховые взносы — 2017: изучаем вместе [Электронный ресурс] // Главная книга, 2017 - № 11. Ресурс доступа: https://glavkniga.ru/elver/2017/11/2939-strakhovie_vznosi_2017_izuchaem_vmeste.html.
63. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] . – М.: КноРус, 2017. – 318 с.
64. Погорелова, М.Я. Бухгалтерский (финансовый) учет: Теория и практика: Учебное пособие [Текст] / М.Я. Погорелова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 328 с.
65. Рогуленко Т.М. Аудит: учебник для бакалавров. – 5-е изд., перераб. и доп. [Текст] – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 541 с.
66. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учеб. Пособие [Текст] . - М.: ИНФРА-М, 2018. – 608 с.
67. Сведения о наличии объектов общественного питания на 31 декабря 2017 года (на основе обработки итогов формы федерального статистического наблюдения № 1-МО «Сведения об объектах инфраструктуры муниципального образования», предоставляемой органами местного самоуправления). [Электронный ресурс] Ресурс доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/retail/#.
68. Стоянова Е. С. Финансовый менеджмент: российская практика [Текст] . - М.: Перспектива, 2017. - 265 с.
69. Страховые взносы – 2017 [Текст] / под ред. Касьяновой Г.Ю. – М.: АБАК, 2017. – 320 с.

70. Торговля в России. 2017: Стат. сб./ Росстат[Текст]. - М., 2017. – 233 с.
71. Трофимова, Т.И. Бухгалтерский финансовый учет [Текст] / Т.И. Трофимова. - М.: КноРус, 2018. - 672 с.
72. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации [Текст] / под ред. Кибанова А.Ч. – М.: Проспект, 2018. – 48 с.
73. Уткин Э. А. Финансовый менеджмент: Учебник [Текст]. - М.: Инфра-М, 2015. - 523 с.
74. Чайковская Л.А. Бухгалтерский учет и налогообложение: Учебное пособие [Текст] / Л.А.Чайковская. М.: Издательство «Дело и Сервис», 2015. - 496 с.
75. Шаронова Е.А. Новые и старые страховые взносы: ищем отличия [Электронный ресурс] // Главная книга, 2017. - № 1. Ресурс доступа: https://glavkniga.ru/elver/2017/1/2636-novie_i_starie_strakhovie_vznosi_ischem_otlichija.html.
76. Шаронова Е.А. Хочу все знать: предоставляем детские вычеты по НДФЛ [Электронный ресурс]// Главная книга, 2016. - № 12. Ресурс доступа: https://glavkniga.ru/elver/2016/12/2369-khochu_znati_predostavljaem_detskie_vicheti_ndfl.html.
77. Шинкарев В. Что учесть при расчете больничных в 2015 году [Электронный ресурс] // «Все для кадровика», 2015. - № 6.
78. Шкловец И. В каких документах отражать начисление заработной платы. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.1gl.ru/#/document/86/95667>.
79. Шкловец И. Как отражать сведения о зарплате на лицевых счетах [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.1gl.ru/#/document/86/95668>.

80. Шкловец И. Как оформить и отразить в бухучете начисление зарплаты. [Электронный ресурс] Ресурс доступа: <https://www.1gl.ru/#/document/11/17444>.
81. Экономика предприятия (фирмы). [Текст] / Под ред. Волкова О.И., Девяткина О.В. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 601 с.
82. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие [Текст] / под ред. Рощина С.Ю., Разумовой Т.О. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 400 с.
83. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. П. Владимирова. - Москва: Дашков и К', 2015. Ресурс доступа: <http://uchebnik.biz/book/585-yekonomika-truda/20-1-sushhnost-zarabotnoj-platy.html>
84. Юдина Г.А. Основы аудита. Учебное пособие [Текст] / Г.А. Юдина, М.Н. Черных. - М.: КноРус, 2015. - 392 с.
85. <https://www.buhonline.ru>
86. <http://fss.ru>
87. <https://www.glavbukh.ru>
88. <http://www.pfirf.ru>

Приложения