

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Кафедра учета, анализа и аудита

**АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Выпускная квалификационная работа
(бакалаврская работа)

обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
заочной формы обучения, группы 06001261
Микитюк Ольги Анатольевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент
Серебренникова И.В.

БЕЛГОРОД 2017

Оглавление

Введение.....	3
1. Теоретические основы расчетов с персоналом по оплате труда	
1.1. Сущность оплаты труда и ее виды.....	6
1.2. Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	13
2. Подготовительный этап и планирование аудита по учету труда и его оплаты	
2.1. Ознакомление с деятельностью экономического субъекта.....	23
2.2. Оценка информационной системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля ООО «Трансавто».....	28
2.3. Планирование аудита расчетов с персоналом.....	31
3. Сбор аудиторских доказательств по проверке расчетов по оплате труда и обобщение результатов аудита.	
3.1. Проверка юридических документов.....	36
3.2. Проверка первичной учетной документации	39
3.3. Проверка аналитического и синтетического учета	44
3.4. Проверка учета сумм за неотработанное работником время.....	46
3.5. Проверка учета сумм удержаний из заработной платы.....	54
3.6. Проверка отчетности по оплате труда	58
3.7. Формирование мнения аудитора по результатам проверки.....	60
3.8. Рекомендации по совершенствованию учета труда и его оплаты	63
Заключение.....	65
Список литературы.....	68
Приложения	

Введение

В настоящее время в соответствии с изменениями в экономическом развитии страны целенаправленно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Достаточное количество функций по реализации указанной политики возложены непосредственно на хозяйствующие субъекты, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Понятие «заработная плата» наполнилось обновленным содержанием и охватывает все виды заработков (а так же различных видов премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные и трудовые дни и тому подобное)

При этом организация учета заработной платы работников является одним из важнейших направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия, так как должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплат социального характера.

Отмеченный нами раздел находится под пристальным вниманием аудиторов, так как формирует один из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера.

Целью аудита при проверке расчетов по оплате труда является в подтверждении достоверности данных по начислению, выдаче оплаты труда, отражению удержаний из заработной платы, проверки соблюдения

экономическим субъектом трудового законодательства, установленного порядка учета и отражения оплаты труда в отчетности.

В связи с этим вопросы организации аудиторской проверки на данном участке учетной работы представляются достаточно актуальными, что и определило выбор темы выпускной квалификационной работы «Аудит расчетов с персоналом по оплате труда», круг вопросов, раскрываемых в работе, а также логическую схему ее построения.

Объектом исследования являются операции по расчетам с персоналом.

Субъектом исследования является исследуемая организация ООО «Трансавто».

Целью выпускной квалификационной работы выступает изучение порядка раскрытия информации бухгалтерского учёта по расчетам с персоналом по оплате труда, а также выявление путей совершенствования учетного процесса по ним.

Исходя из целей, основными задачами данной выпускной квалификационной работы являются:

- изучить теоретические вопросы, связанные с персоналом и его оплатой;
- рассмотреть подготовительный этап аудита заработной платы;
- спланировать аудиторскую проверку расчетов с персоналом;
- провести проверку правильности начисления различного вида оплат и удержаний;
- проверить правильность и своевременность документального оформления операций по оплате труда,
- провести проверку точности ведения бухгалтерского учета расчетов с физическими лицами;

- проверить организацию аналитического учета расчетов с персоналом и взаимосвязи аналитического и синтетического учета;
- рассмотрение мероприятия по совершенствованию организации бухгалтерского учета и аудита на предприятии;

Теоретической и методологической основой проведения исследования явились законодательные акты, нормативные документы по вопросам хозяйствования предприятия в рыночных условиях, по вопросам организации бухгалтерского учета по теме труда. При этом были использованы источники учебной, монографической и периодической литературы, методические материалы по учету и аудиту операций по оплате труда.

Рассматривая проблемы аудита заработной платы, можно заметить, что одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений. Работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки.

Первая глава является теоретико-практической, так как определяет теоретические аспекты расчетов по оплате труда, а так же затрагивает подготовительный этап и планирование аудита по учету труда и его оплаты.

Во второй главе необходимо осуществить сбор аудиторских доказательств по проверке расчетов по оплате труда. Третья глава является завершающим этапом данной работы - обобщение и реализация результатов аудита.

1. Теоретические основы расчетов с персоналом по оплате труда

1.1. Сущность оплаты труда и ее виды.

В современной экономической теории заработная плата трактуется как цена, выплачиваемая за использование трудовых ресурсов, при этом термин «труд» рассматривается как достаточно широкое понятие. Он включает в себя оплату труда рабочих самых разнообразных профессий, специалистов всех профилей.

Более того учет труда и заработной платы относится к основному вопросу во всей системе учета экономического субъекта. Любой процесс хозяйственной деятельности связан с затратами не только средств (предметов) труда, но и с затратами живого труда.

Автор Тумасян Р.З. указывает на то, что процесс труда включает в себя три момента:

- рациональная деятельность человека или сам труд;
- предмет труда (сырье, материалы и т.п.);
- средства труда (основные средства – машины, станки, оборудование и т.д.), которым человек воздействует на предмет труда с целью создания продукции [34, с.72].

Регулирование оплаты труда и социально-трудовых взаимоотношений между работодателем и работником на уровне определенной организации осуществляется в соответствии с принятыми в ней внутренними нормативными документами. Локальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение увязывания заработка с результатами трудовой деятельности. Документом, в котором отмечают разработанные в организации условия оплаты

труда, является коллективный договор или положение об оплате труда. Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на соответствующий период норму рабочего времени и осуществившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ) [2].

Минимальный размер оплаты труда определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная (Рис. 1) [29, с.103].

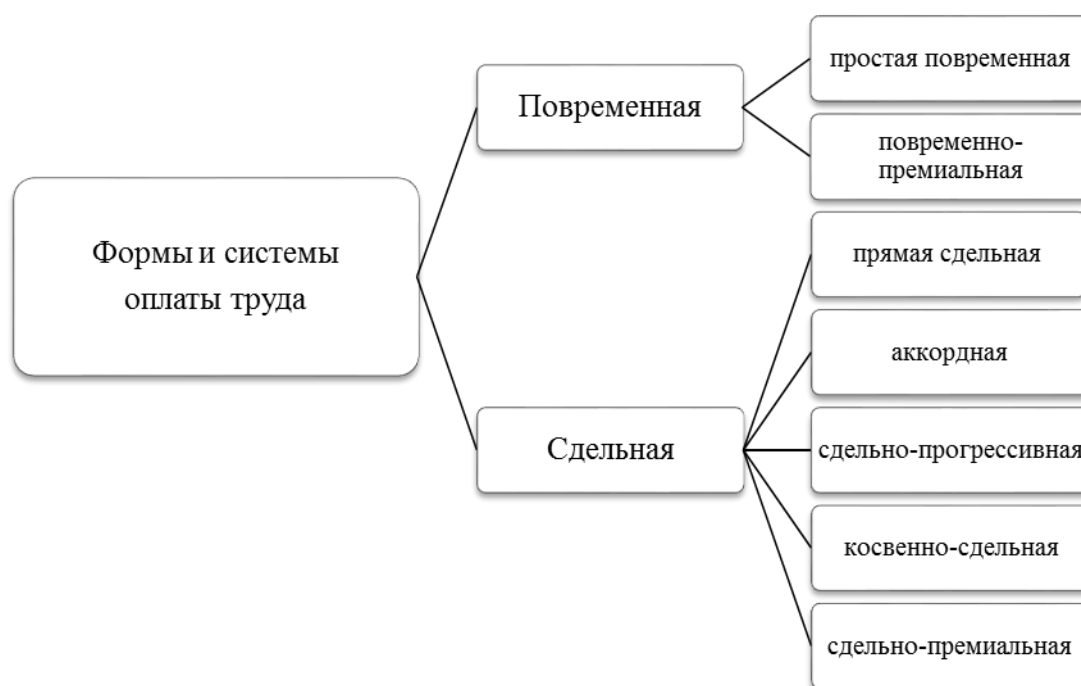


Рис.1 Формы и системы оплаты труда

Повременной называется форма оплаты, при которой основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Эта форма организации оплаты труда является более распространенной. Она используется для тех работников, труд которых

невозможно строго пронормировать, а результаты нельзя точно учесть, а также в том случае, когда выработка продукции в количественном измерении не является решающим показателем [28, с. 112]. Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную. При прямой повременной системе, оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ:

$$З/п = \text{тарифная ставка (оклад)} * \text{отработанное время}$$

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию.

$$З/п = \text{отработанное время} * \text{тарифная ставка} + \% \text{ премии}$$

Круг лиц, подлежащих премированию в ООО «Трансавто» предусматривается в положении о премировании, установленном в обществе.

Сдельной является такая форма оплаты, при которой основной заработок зависит от количества изготовленных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. При сдельной оплате труда расценки устанавливаются исходя из определенных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени) [31, с. 213].

Сдельная расценка находится путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Так же расценка может быть определена путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях. Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, сдельно-прогрессивной, сдельно-премиальной, аккордной, косвенно-сдельной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

Так, при прямой сдельной оплате труда заработная плата начисляется в зависимости от объема выполненной работы исходя из сдельных расценок за единицу доброкачественной продукции.

При сдельно-прогрессивной оплате труда выработка в пределах установленной нормы оплачивается по основным неизменным расценкам, а выработка сверх норм - по повышенным расценкам. Обязательным условием для работника в этом случае является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, называемого нормой.

При сдельно-премиальной системе рабочим дополнительно начисляется премия по показателям, установленным Положением о премировании (качество работы, срочность ее выполнения, отсутствие жалоб со стороны клиентов и т. п.). Размер премии устанавливается в процентах от сдельного заработка. Таким образом, заработная плата работника складывается из сдельного заработка, исчисляемого исходя из расценок и количества произведенной продукции, а также премии.

Косвенная сдельная система оплаты труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства. Такая система основана на том, что размер заработной платы вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка обслуживаемых им основных производственных рабочих.

При аккордной оплате труда бригаде или отдельному работнику выдается аккордное задание, устанавливается срок его выполнения и сумма заработка, т. е. вознаграждения, устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

Также существует бестарифная система оплаты труда, ее сущность заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость от конечных результатов работы структурного подразделения, в котором он

работает, или от объема средств, направляемых администрацией организации на оплату труда работников. Зачастую сумма заработка работника при бестарифной оплате труда исчисляется в процентах от стоимости заключенных им договоров на поставку (продажу) продукции (товаров) или в процентах от стоимости дохода (прибыли) организации от сделок, совершенных работником в пользу организации [31, с.67].

Кроме тарифных и бестарифных систем, в качестве новых форм можно выделить смешанные формы, а это, прежде всего комиссионные формы оплаты труда и так называемый дилерский механизм. Смешанными они называются по той причине, что они имеют признаки и тарифных, и бестарифных форм оплаты труда. По своей структуре заработная плата складывается из трех компонентов: основной (постоянной, базовой), дополнительной (переменной) и заработной платы, выплачиваемой с учетом социальных факторов [30, с.214].

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно - правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ) [2].

Как отмечает В.П. Астахов: «...трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении в форме заключения коллективного договора или трудового договора между работодателем и работником о личном выполнении последним за плату трудовой функции и подчинении его правилам внутреннего распорядка» [20, с.76].

Как упоминает Кондраков Н.П.: «...заработной плате - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [31, с.39]. В свою очередь

автор Подольский В.И. указывает на то, что заработная плата выступает главным экономическим рычагом управления экономикой [33, с.211].

Профессор Врублевский Н.Д. подчеркивает, что заработная плата работников может включаться в состав:

- расходов по обычным видам деятельности;
- вложений во внеоборотные активы, в случае если работники заняты в процессе;
- прочих расходов;
- расходов будущих периодов. При условии, что заработная плата сотрудников, трудовая деятельность которых связана с затратами, учитываемыми в составе расходов будущих периодов;
- чрезвычайных расходов в случае, если сотрудники предприятия участвовали в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций таких, как наводнения, землетрясения и др.

А также может выплачиваться за счет резерва предстоящих расходов и за счет чистой прибыли предприятия [27, с.315].

Ученый в области аудита Алборов Р.А. говорит о том, что материальное вознаграждение играет основополагающую роль в мотивации сотрудников на трудовые «подвиги». Следует отметить, что выплата премий может быть произведена и по другим причинам. Дополнительные выплаты сотрудникам к праздничным датам и начисления за производственные результаты относятся к разным видам премирования. Так, «поздравления» сотрудников в виде премий, носят непроизводственный характер, так как вовсе не стимулируют труд работников [19, с.29].

Следовательно, такие доплаты не могут включаться в состав расходов на оплату труда в соответствии п. 2 ст. 255 НК РФ [3]. Расходы же предприятия на производственные премии, имеющие стимулирующий и поощрительный

характер наоборот включаются в налоговую себестоимость, и следовательно, снижают базу по налогу на прибыль.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. По итогам каждого месяца производят начисление налога на доходы физических лиц.

Сумма заработной платы, выданная авансом за первую половину месяца, не подлежит обложению налогами.

Козлова Е.П. упоминает о том, что заработная плата может быть выплачена сотруднику:

- наличными деньгами;
- перечислена безналичным переводом на расчетный счет сотрудника в банке;
- выдана в натурально-вещественной форме (продукцией предприятия) [30, с.162].

Запрещается выплата заработной платы в виде предметов, на которые наложены ограничения или запреты (боеприпасы, оружие, спиртные напитки, токсические, отравляющие и ядовитые вещества). Денежные средства на выплату заработной платы должны быть сняты с расчетного счета в банке по денежному чеку, либо, если предусмотрено в Расчете лимита кассы, на выплату заработной платы могут расходоваться денежные средства из выручки организации [29, с.68]. Выплата заработной платы из кассы производится в соответствии с кассовой дисциплиной и порядком оформления кассовых

операций. Если сотрудник в установленные сроки не получил в кассе заработную плату, то производится ее депонирование - сдача в банк неполученной в срок заработной платы. При этом учет депонированных сумм ведется в специальных регистрах или книгах учета депонентов. Выплата депонированных сумм осуществляется на основании письменного заявления сотрудника в сроки выплаты очередной заработной платы. Выплата заработной платы безналичным переводом осуществляется на основании письменного заявления сотрудника, с обязательным указанием банковских реквизитов.

1.2. Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ [1] осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Среди федеральных законов в сфере труда основополагающее место отводится Трудовому кодексу РФ (далее - ТК РФ). ТК РФ имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, включающими нормы трудового права. Это означает, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. Все иные нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и т.д.) не должны противоречить ТК РФ [2].

В трудовое законодательство Российской Федерации сегодня вносятся достаточно весомые изменения, которые продолжаются не один год. Именно поэтому многих на сегодняшний день волнует вопрос, касающийся того факта, какими будут рассматриваемые и принятые изменения в трудовой составляющей с 2017 года, ведь трудоспособное население имеет право подготовиться к нововведениям заранее, причем особенно сильно они волнуют сотрудников отделов кадров, которым, в свою очередь, придется донести информацию о них до остальных людей.

Развитие общества накладывает отпечаток на действующее законодательство, и оно развивается вместе с обществом. При этом в Трудовой кодекс РФ в 2016 году внесен ряд новшеств, которые формировались в течение всего года, причем, ряд из нововведений приобрели юридическую силу в октябре – ноябре, остальные же осенью лишь были приняты, а с началом 2017 года все утвержденные поправки начинают действовать в полной мере.

Одним из важных нововведений в законодательной базе является установление четко прописанных сроков, когда работодатель должен произвести выплаты заработной платы, а так же санкционные последствия, которые делают любые задержки этих выплат невыгодными для работодателя.

Кроме того, фактические изменения в сроках выплаты зарплаты произошли ещё осенью 2016 года, но уже в октябре, работодатель должен был изменить сроки выдачи, а именно вступили в силу поправки в ст. 136 Трудового кодекса РФ, внесенные Федеральным законом от 03.07.16 № 272-ФЗ, в соответствии с которыми устанавливаются сроки выдачи зарплаты не позднее 15-го числа следующего месяца. Это значит, что, если компания выплачивает зарплаты в более поздние даты, то ей нужно пересмотреть сроки и внести изменения в документы.

Более того, соответствующие корректировки в Трудовой кодекс РФ были внесены ещё в июле 2016 года.

Следует отметить, что на федеральном уровне сроки выплат определены конкретно для оплаты труда, производимой дважды в месяц и начисляемой по итогам работы истекшего месяца.

Время выплаты поощрительных вознаграждений, как премии, складывающиеся по итогам квартала или года, регулируются локальными нормативами, договором или распоряжением работодателя [38].

Рассмотрим вопрос, касающийся штрафных санкций. Штрафные санкции, накладываемые на работодателя в случае задержки заработной платы, не действуют, если изменения сроков выплат поощрительных вознаграждений, которые производятся по решению сторон, на основании коллективного договора или распоряжению работодателя (локальный нормативный акт).

Далее хотелось отметить, что в связи с изменением сроков выплаты заработной платы с октября 2016 года у работодателей сразу возникают вопросы по срокам выплаты стимулирующих и прочих аналогичных выплат. Как нам известно, итоги работы деятельности за предшествовавший месяц, квартал или год подводятся не ранее следующего месяца, квартала, года, а то и значительно позже. На наш взгляд показательным является пример о выплате премий. Так, например, премия за прошедший год может выплачиваться работникам в феврале. Как изменение сроков может повлиять на выплаты премий и значит ли это, что премии, начисленные за истекший период, нужно выдавать не позднее 15 дней после окончания соответствующего периода? [40]. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) уже дало соответствующие разъяснения по указанному вопросу и акцентировало внимание работодателей на том, что новое требование относится к заработной плате, которая подлежит выплатам не реже чем каждые

полмесяца. Премияльные же суммы выплачиваются за более продолжительные периоды и обычно срок данных выплат устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Целесообразно упомянуть, что Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ, вступивший в силу 3 октября 2016 года, ужесточил ответственность за задержку зарплаты. При этом значительно возросли суммы штрафов:

- для должностного лица – от 10 000 до 20 000 руб.;
- для предпринимателя – от 1000 до 5 000 руб.;
- для организации – от 30 000 до 50 000 руб.

В дальнейшем, при повторном нарушении верхняя граница для всех штрафов возрастает:

- для должностного лица – от 20 000 до 30 000 руб. (или дисквалификация на срок от года до трех лет);
- для предпринимателя – от 10 000 до 30 000 руб.;
- для организации – от 50 000 до 100 000 руб.

В тоже время введены штрафы за заработную плату ниже минимального предела оплаты труда. Так, согласно ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [1]. В связи с этим, Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ, вступивший в силу 3 октября 2016 года, ввел новые штрафы за заниженные зарплаты. Денежные санкции в размере от 30 000 до 50 000 руб. грозят тем работодателям, которые платят зарплату ниже МРОТ. С 1 июля 2017 года его размер составит 7 800 руб. (в 2015 году – 7 500 руб.).

Сверх того, Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 31.10.2016 № 588н утверждено внесение изменений в Инструкцию по заполнению трудовых книжек. Откуда следует, что работодатели получили официальное

разрешение не заверять круглой печатью записи в трудовых книжках работников. Вследствие чего, печать нужно проставлять в трудовой книжке, только если она есть у АО или ООО. Но информация об отсутствии печати должна вноситься в Устав организации. Утвержденные правила по заполнению трудовых книжек применяются не только к заверению записей внутри данного документа, но и к оформлению первой страницы трудовой книжки, где печать должна стоять только при ее наличии у работодателя.

Одновременно произошло увеличение минимального размера оплаты труда, в 2017 году увеличится с 1 июля, повышение составит 300 руб., то есть 4% – с 7 500 до 7 800 руб. [11].

Обращено внимание законодателей на ведение кадрового учета в рамках микропредприятий. Так, с 2017 года вступает в силу Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ, который предоставляет право микропредприятиям не утверждать: правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие кадровые локально-нормативные акты. Кроме того, Правительство РФ утвердило типовую форму трудового договора, в котором нужно прописывать все условия работы.

Вместе с тем, с 1 января 2017 года зарплата директоров и главных бухгалтеров в государственных и муниципальных организациях будет зависеть от зарплаты рядовых сотрудников. Федеральное правительство, вместе с региональными и муниципальными властями будут формировать предельный уровень соотношения заработных плат. В этом случае Правительство, региональные и местные органы власти смогут утверждать списки организаций, на которые не будут распространяться предельные уровни зарплат.

За несоблюдение установленного предельного уровня соотношения зарплат данным законом предусмотрена ответственность – трудовой договор между руководителем организации-нарушителя и работодателем прекращается.

Последующим шагом для работодателей является установление порядка проведения независимой оценки квалификации работников. Соответственно этому, с 1 января 2017 года вступает в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», который определяет порядок проведения независимой оценки квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами или иными нормативными правовыми актами.

Причем независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена по соответствующей квалификации центрами оценки квалификации, уполномоченными в установленном Федеральным законом порядке.

Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя. По итогам его прохождения соискателю выдается свидетельство о квалификации либо, в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении экзамена, заключение о его прохождении, включающее рекомендации для соискателя.

Федеральным законом определяются участники системы независимой оценки квалификации, к числу которых, помимо соискателей, работодателей и центров оценки квалификации, относятся Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Национальное

агентство развития квалификаций и советы по профессиональным квалификациям.

Закон не распространяется на граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы, а также на государственных служащих.

Федеральным законом устанавливается, что направление работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется с письменного согласия работника и за счет средств работодателя.

Кроме того, на период прохождения работником независимой оценки квалификации предусматривается сохранение за ним места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а также оплата командировочных расходов в связи с ее прохождением.

Отдельно следует обратить внимание на то, что новшества в трудовом законодательстве с 1 января 2017 года касаются буквально всего, и власти не обошли своим вниманием такую щепетильную тему, как больничные, и теперь болеть стало совсем невыгодно». С начала года в силу вступает новая формула расчета больничных листов, и теперь в ней есть графа о трудовом стаже, которая оставляет в убытках того сотрудника, у которого нет необходимых лет стажа.

Начисления пособия по листу нетрудоспособности в полном объеме положено только тогда, когда человек официально проработал 8-15 лет, на 80% могут рассчитывать люди с 5-8 годами стажа, и только 60% получают работники, которые официально работают менее 5-ти лет. Соответственно, больничный станет для многих семей настоящей проблемой, а учитывая то, что в современное время здоровье нации резко ухудшилось, данный факт станет проблемой.

В данном случае, единственным преимуществом, которого получилось достигнуть от властей, является отказ от резкого скачка для увеличения стажа,

потому что он будет повышать на 6 месяцев ежегодно. Согласно мнению большинства специалистов, подобное нововведение позволит увеличить заработную плату и повысить производительность труда, а насколько данный факт себя оправдает, покажет только практика [31].

На наш взгляд, следить за изменения в трудовом законодательстве стоит каждому, потому что только это позволит разобраться со всеми особенностями организации труда на предприятиях, ведь любой из законопроектов касается каждого россиянина и отражается на его благосостоянии, значит игнорировать их точно не стоит.

Так, еще одним вопросом, рассматриваемым на федеральном уровне, выступает регулировка профессиональных стандартов и оценка заёмного труда, а также изменение порядка употребления и использования профессиональных стандартов, которые ранее носили исключительно рекомендательный характер.

Так, разработка и установка новых положений об обязательном применении профессиональных стандартов всеми существующими категориями работодателей. При этом предусмотренные требования к уровню квалификации сотрудника прописываются на законном уровне в Трудовом кодексе. Регулироваться же указанные вопросы могут другими нормативными актами или федеральными законами РФ.

Законодательно сформирован категорический запрет на заёмный труд. Два исключения из оглашённого правила есть и оба они прописаны в законе. Прежде всего, отмечается условие относительно временного предоставления персонала. Данная услуга оказывается исключительно аккредитованным биржам труда или некоторым специальным организациям, направляющим сотрудников на работу в фирмы с акционерным соглашением [39].

Кроме того предполагается, что текущий год принесет незначительное увеличение размера оклада. Так, в прошедшем году размер средней заработной

платы составлял 31 200 руб. В наступившем же году средний оклад составит не более 33 000 руб. Основная причина – это довольно сложная экономическая ситуация в стране.

Как известно, ежегодно правительство Российской Федерации устанавливает определенную величину пособия по безработице. В наступившем году максимально возможная сумма для получения пособия составит 4 900 руб. в месяц. Минимальный размер пособия составит 850 руб. в месяц. Но, стоит учитывать, что жители Крайнего Севера и других регионов, которые приравниваются к этой области, будут получать повышенное пособие. А начисляться оно будет согласно коэффициенту конкретной области. Также на повышенную сумму пособия могут рассчитывать и люди, которые трудились в Чернобыле, после взрыва. Также, другие отдельные случаи.

При оплате листа о временной недееспособности (больничного) всегда учитывается средний заработок сотрудника за определенное время. Но в некоторых случаях могут применить МРОТ, а именно:

- если человек оформлен на полставки;
- лицо, занимающееся трудовой деятельностью по совместительству;
- в случае, когда у сотрудника стаж работы – менее 6 месяцев;
- женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком.

С 2017 года сотруднику, которого командировают, нет больше нужды писать служебное задание, создавать отчет о проделанной работе и держать при себе удостоверение о командировке. Но при этом ему необходимо детально писать цель своей поездки и срок пребывания.

В наступившем году у некоторых рабочих категорий появится возможность получить отпуск в первую очередь. Это касается мужчин, у которых жены – в декретном отпуске. Помимо этого, если в семье есть ребенок-инвалид.

В наступившем году работодатель обязан в течение семи календарных дней, дать обоснованный отказ в письменном виде о том, что он отказывается заключать трудовой договор с данным лицом. Помимо этого, в бумажном виде должны быть перечислены причины, по которым конкретный сотрудник не подходит на вакантную должность.

Категорически не рекомендовано использовать труд иностранных работников в следующих сферах. В текущем году лица иностранного происхождения не имеют право занимать должность в фармацевтической сфере, работать на рынках и в нестационарных зданиях.

Разрешено использовать труд иностранных работников предприятиям, которые занимаются розничной продажей алкоголя и табака. Они могут трудоустраивать не резидентов, но в количестве не более 15% от всего коллектива. Те организации, которые занимаются грузоперевозками и предоставляют услуги маршрутного такси, могут задействовать на работу лиц иностранного происхождения, но не более 35% от всего количества работников.

Что касается сельского хозяйства и строительства, то в этом секторе можно задействовать не резидентов до 65% от общего количества наемных работников. Исключение составляют некоторые области нашего государства. В этих регионах допускается большее количество работников из других стран.

Стоит отметить, что данные нормы не распространяются на лица, которые приехали из Белоруссии, Армении, Казахстана и Кыргызстана [37].

Глава 2. Подготовительный этап и планирование аудита по учету труда и его оплаты.

2.1. Ознакомление с деятельностью экономического субъекта

Аудитор первоначально должен ознакомиться с деятельностью экономического субъекта перед началом аудиторской проверки. Итак, Общество с ограниченной ответственностью «Трансавто» было зарегистрировано 20 мая 2005 года. Документом, удостоверяющим факт регистрации, является «Свидетельство о государственной регистрации юридического лица» серии 31 № 000797731, выданное Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы №1 по Белгородской области.

Уставный капитал ООО «Трансавто» составляет 9 343 334 рублей. Все это, а также права и обязанности Общества, управление Обществом, документы Общества, контроль в Обществе оговорены в Уставе ООО «Трансавто».

ООО «Трансавто» осуществляет такие виды деятельности, как:

- деятельность автомобильного грузового неспециализированного транспорта,
- деятельность такси,
- деятельность автомобильного грузового специализированного транспорта,
- прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта,
- аренда легковых автомобилей,
- аренда грузового автомобильного транспорта с водителем,
- техническое обслуживание и ремонт прочих автотранспортных средств и другие.

Имущественный комплекс находится по адресу: Белгородская область, г. Алексеевка, территория района сахарного завода.

Форма собственности – частная собственность. Основной целью создания ООО «Трансавто», как любой коммерческой организации, является извлечение прибыли и распределение ее в виде дивидендов между акционерами.

Структура управления экономическим субъектом представлена в виде схемы, представленной в приложении 1.

Управление предприятием осуществляется следующим образом. Руководство текущей деятельностью осуществляется генеральным директором на основании Устава.

Если рассматривать структуру управления, то она выглядит так: генеральный директор осуществляет общее руководство предприятием, координирует взаимодействие специалистов, начальников отдела.

Основные экономические показатели, характеризующие деятельность ООО «Трансавто» приведены в таблице 1.

Таблица 1

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Трансавто» за 2013 - 2015 года.

№ п/п	Показатели	Год			Отклонение			
		2013	2014	2015	Абсолютное(+,-)		Относительное (%)	
					2014 г от 2013 г	2015 г от 2014 г	2014 г от 2013 г	2015 г от 2014 г
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка от продажи работ, услуг), тыс. руб.	877744	848930	907627	-28814	+58697	3,3	6,9
2	Себестоимость работ, услуг, тыс. руб.	855014	837132	892615	-17882	+55483	2,1	6,6

Продолжение таблицы

3.	Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	264799	224138	269389	-40661	+45251	15,3	20,2
4	Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс. руб.	156647	204728	231896	+48081	+27168	30,7	13,3
5	Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс. руб.	95226	128045	136008	+32819	+7963	34,5	6,2
6	Среднесписочная численность работников, чел.	390	395	398	5	3	101,3	100,8
7	Прибыль от продаж, тыс. руб.	12730	11798	15012	-932	3214	7,3	27,2
8	Чистая прибыль, тыс. руб.	21364	22550	14859	+1186	-7691	5,6	34,1
9	Величина чистых активов, тыс. руб.	105328	127877	152070	+22549	+24193	21,4	18,9
10	Рентабельность продаж, %	1,51	1,41	1,68	-0,1	0,27	6,6	19,1

Расчёт выполнен на основе финансовой (бухгалтерской) отчетности ООО «Трансавто» за 2015 год: бухгалтерского баланса; отчета о финансовых результатах; частично отчета об изменениях капитала; отчета о движении денежных средств (приложение 2-б).

По результатам анализа финансово-экономических показателей из таблицы 1 видно, что на предприятии ООО «Трансавто» произошел ряд изменений в финансовом положении за 2013 – 2015 гг.

Сумма выручки растет на протяжении всех трех лет, хотя в периоде 2013 – 2014 год рост несколько замедлился относительно 2014 – 2015 года, составив 28 814 тыс. руб. по сравнению с 58 697 тыс. руб.

Отрицательным фактором является рост себестоимости. Так, в 2014 году относительно она составляла 837 132 тыс. руб., уменьшив свое значение относительно 2013 года на 17 882 тыс. руб., а в 2015 году против значения 2014 года увеличение себестоимости составило 55 483 тыс. руб., доведя свое значение до 892 615 тыс. руб.

Численность работников в 2014 году относительно 2013 года возросла на 5 чел., а в 2015 году численность увеличилась на 3 человека, при этом следует отметить, что рост численности в периоде 2014 – 2015 годы против 2013 -2014 годов замедлился.

Рентабельность ООО «Трансавто» изменяется скачкообразно в сторону уменьшения. Так, в 2014 году относительно 2013 года она снизилась на 0,1, а в 2015 относительно 2014 года увеличилась на 0,27. Это произошло по причине резкого снижения чистой прибыли с 22 550 тыс. руб. до 14 859 тыс. руб. в 2015 году относительно 2014 года.

Величина чистых активов ежегодно увеличивается: в 2014 году относительно 2013 года претерпела значительное увеличение на 22 549 тыс. руб., а в 2015 году против значения 2014 года увеличилась еще на 24 193 тыс. руб. или 18,9%.

Следует отметить, что Федеральным законом «Об аудиторской деятельности» определены критерии обязательности аудита [6]. Перед началом проведения проверки аудитору необходимо оценить соблюдение критериев

обязательности проведения проверки и составить рабочий документ «Критерии обязательности аудита».

На основании бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах ООО «Трансавто» за 2015 год сформирован указанный рабочий документ (таблица 2).

Таблица 2

Критерии обязательности аудита деятельности за 2015 г.

Статья, пункт ФЗ «Об аудиторской деятельности»	Характеристика статьи	Критерий обязательности	Допустимое значение, млн. руб.	По данным организации, млн. руб.	Отклонения (+; -)	Отметки аудитора
2	3	4	5	6	7	8
Ст.5, п.1.1.	если организация имеет организационно-правовую форму открытого акционерного общества (ОАО)	АО	-	ООО	-	Аудит необязательный
Ст.5, п. 1.2.	если ценные бумаги организации допущены к обращению на торгах фондовых бирж и (или) иных организаторов торговли на рынке ценных бумаг	Участник рынка ценных бумаг	-	-	-	Аудит необязательный
Ст.5.,п. 1.3.	если организация является кредитной организацией, бюро кредитных историй или НПФ	Кредитная организация/ НПФ	-	-	-	Аудит необязательный
Ст.5, п. 1.4.	если объем выручки за предшествовавший отчетному год более 400 млн. руб.	Объем выручки	400	907,6	+507,6	Аудит обязательный
	Если сумма активов бухгалтерского баланса на конец предшествовавшего отчетному года более 60 млн. руб.	Сумма активов	60	420,8	+360,8	Аудит обязательный

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6	7
Ст.5, п. 1.5.	Если организация представляет и (или) публикует сводную бухгалтерскую отчетность	Публикует бухгалтерскую отчетность	-	Не публикует	-	Аудит необязательный

На основании одного удовлетворенного критерия можно отметить, что проведение аудита в ООО «Трансавто» обязательно.

Для проведения аудиторской проверки необходимо составить рабочий документ «Сведения о финансово-хозяйственной деятельности» экономического субъекта (приложение 7).

Исходя из данных сведений можно сказать о том, что в организации ООО «Трансавто» аудит является обязательным, в соответствии с законодательным актом Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ.

На основании одного удовлетворенного критерия можно отметить, что проведение аудита в ООО «Трансавто» обязательно.

2.2. Оценка информационной системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля ООО «Трансавто»

Бухгалтерский учет экономического субъекта ООО «Трансавто» ведется в соответствии с Федеральным законом № 402-ФЗ от 6 декабря 2011 года «О бухгалтерском учете» и «Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ», утвержденным Приказом Минфина РФ № 34-н от 29 июля 1998 года (с изменениями от 30 декабря 1999 года, 24 марта 2000

года), а также действующими положениями по бухгалтерскому учету и разработанной на предприятии учетной политикой (приложение 9, 10).

Схема взаимодействия работников бухгалтерской службы приведена в приложении 8.

Главным бухгалтером на предприятии является Тищенко Светлана Николаевна.

В ходе предварительного ознакомления установлено, что должностными обязанностями главного бухгалтера ООО «Трансавто» является выполнение следующих работ на участке бухгалтерского учета: формировать в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете учетную политику исходя из структуры и особенностей деятельности предприятия; обеспечивать законность, своевременность и правильность оформления документов, составление экономически обоснованных отчетных калькуляций себестоимости продукции, расчеты по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов и сборов; осуществлять контроль за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, расходования фонда заработной платы, за установлением должностных окладов работникам предприятия (приложение 8).

Без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не принимаются к исполнению.

Главный бухгалтер назначается и освобождается от должности директором. Для распределения работ между исполнителями составляется сводный график документооборота, в котором указываются сроки выполнения отдельных учетных работ по экономическому субъекту в целом. В нем в обобщенном виде отражается весь учетный процесс и ответственность за его выполнение несет главный бухгалтер организации.

ООО «Трансавто» в своей деятельности руководствуется Конституцией, федеральными законами, актами Президента и Правительства РФ, Уставом организации, а так же разработанному плану счетов (приложение 11), картой-графиком предоставления документов в бухгалтерию сотрудниками служб ГК ЭФКО (приложение 12).

Анализируя содержание приказа по учетной политике, аудитор выясняет: все ли положения приказа являются элементами учетной политики и все ли аспекты учетной политики нашли в ней отражение.

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы:

1. Учетная политика для целей бухгалтерского учета организации ООО «Трансавто» соответствует требованиям законодательным и нормативным актам. Она разработана в соответствии с:

- ФЗ «О бухгалтерском учете»
- Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации"

- ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации».

- План счетов бухгалтерского учета и инструкция по его применению.

2. В учетной политике организации в организационно-техническом разделе определены следующие элементы:

- организация бухгалтерского учета,
- форма организации учета,
- утвержден организацией рабочий план счетов (приложение 11),
- утверждены формы первичных документов, по которым не предусмотрены унифицированные формы,

- утвержден график документооборота, в виде «Карта-график предоставления документов в бухгалтерию сотрудниками служб ГК ЭФКО» (приложение 12),

- порядок и сроки проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств,

- организация бухгалтерской службы.

Так же в учетной политики организации отсутствуют следующие элементы организационно-технического раздела:

- перечень лиц, имеющих право подписи первичных документов
- технология обработки учетной информации
- порядок расчетов с подотчетными лицами.

Выше перечисленные элементы необходимо включить в учетную политику организации.

Формы и методы бухгалтерского учета закреплены в учетной политике предприятия, которая разрабатывается главным бухгалтером и утверждается руководителем предприятия.

Для оценки системы внутреннего контроля операций по оплате труда составим рабочий документ «Оценка системы бухгалтерского учета» (приложение 13). По итогам рабочего документа можно сказать о высокой оценке системы бухгалтерского учета.

2.3. Планирование аудита расчетов с персоналом.

Эффективное проведение всех процедур в ходе аудита базируется на их тщательном планировании и подготовке. Поэтому первым (начальным) этапом аудиторской проверки является этап планирования.

Целью планирования аудита является определение его стратегии и тактики, составление общего плана аудиторской проверки, разработка аудиторской программы [23, с 54].

Процесс планирования аудита проходит несколько стадий:

- предварительное планирование;
- подготовка и составление общего плана;
- подготовка и составление программы.

В соответствии с правилом (стандартом) «Письмо аудиторской организации о согласии на проведение аудита» работа с ООО «Трансавто», должна начинаться с предварительного планирования.

Письму о согласии на проведение аудита должно предшествовать официальное предложение ООО «Трансавто» с просьбой об оказании ему аудиторских услуг. После этого обычно аудитор проводит предварительное планирование и знакомство с организацией клиента. Правильнее сказать, на данной стадии происходит обоюдное знакомство потенциальных партнеров: аудиторской организации и потенциального клиента, обмен информацией, которая позволила бы каждой из сторон (в первую очередь аудиторской организации) принять решение о принципиальной возможности и целесообразности дальнейшего сотрудничества [24, с. 76].

Необходимо указать, что по завершении стадии предварительного планирования аудитор должен принять решения:

- о принципиальной возможности аудита бухгалтерской отчетности ООО «Трансавто»;
- о принципиальной возможности сотрудничества с ООО «Трансавто»;
- о наличии в аудиторской организации необходимых ресурсов для качественного аудита бухгалтерской отчетности ООО «Трансавто».

Основные процедуры предварительного ознакомления аудитора с клиентом:

- определение цели проверки у данного клиента и возможного использования ее результатов;
- определение отраслевых особенностей и специфики деятельности ООО «Трансавто», его организационно-управленческого устройства;
- экспресс-анализ отчетности, предварительное знакомство с состоянием бухгалтерского учета и системы внутреннего контроля клиента;
- оценка собственной способности аудитора к выполнению работы с точки зрения наличия подготовленного персонала, знания специфики отрасли, особенностей её законодательного регулирования и т.д.

В общем плане аудита предусматриваются сроки проведения аудита, составляется график проведения аудита, отчет и аудиторское заключение.

В процессе планирования затрат времени аудитору необходимо учесть:

- реальные трудозатраты;
- уровень существенности;
- проведенные оценки рисков аудита.

Планируя аудиторскую проверку, необходимо установить существенность, а именно, максимально допустимый размер ошибочной суммы, которая может быть показана в публикуемых финансовых отчетах и рассматриваться как несущественная, т.е. не вводящая пользователей в заблуждение.

Определим уровень существенности индуктивным способом на основании главной книги за январь 2016 года по счету 70 (приложение 14).

Расчеты произведем в таблице 3.

Таблица 3

Уровень существенности ООО «Трансавто»

Базовый показатель	Значение базового показателя, тыс.руб.	Уровень существенности			
		Min		max	
		%	руб.	%	руб.
1. Сальдо на начало года	10933118,84	5	546655,94	10	1093311,9
2. Обороты по дебету	17216676,67	5	860833,90	10	1721667,67
3. Обороты по кредиту	15591968,90	5	779598,4	10	1559196,9
4. Сальдо на конец года	9308411,07	5	465420,56	10	930841,1
Итого	X	X	2652508,8	X	5305017,57

1. Определим абсолютное значение существенности:

$$\text{Min}=10933118,84 \times 5 / 100 = 546655,94$$

$$17216676,67 \times 5 / 100 = 860833,90$$

$$\text{Max}=10933118,84 \times 10 / 100 = 1093311,9$$

$$17216676,67 \times 10 / 100 = 1721667,67$$

2. Определим итоговые данные по показателю существенности.

3. Определим среднее арифметическое значение существенности:

$$\text{Min}=2652508,8 / 4 = 663\,127,2 \text{ руб.}$$

$$\text{Max}=5305017,57 / 4 = 1\,326\,254,39 \text{ руб.}$$

Так, в организации ООО «Трансавто» уровень существенности равен 663 127 руб., что является максимально допустимой ошибкой.

Под аудиторским риском следует, на наш взгляд, понимать риск, который возлагает на себя аудитор, давая заключение о полной достоверности данных внешней отчетности, в то время как возможны ошибки и пропуски, не попавшие в поле зрения аудитора.

Теперь, используя формулу факторной модели аудиторского риска, определим чему равен приемлемый аудиторский риск в ООО «Трансавто»

Формула факторной модели:

$$AP = (HP * P_{ск} * P_{н}) * 100\%$$

Будем считать что:

- неотъемлемый риск (HP) - 60%
- риск средств контроля (P_{ск}) - 50%
- риск не обнаружения (P_н) - 10%

$$AP = (0,6 * 0,5 * 0,1) * 100\% = 3\%$$

Так как аудиторский риск низкий, то аудитор может считать план приемлемым.

В общем плане аудиторская организация определяет способ проведения аудита на основании результатов предварительного анализа, оценки надежности системы внутреннего контроля, оценки рисков аудита.

Для повышения доверия и действенности аудита аудитор может предварительно согласовать свой план с клиентом [23, с. 59].

Представим разработанный план аудита по проверке расчетов с персоналом по оплате труда, в виде рабочего документа «Общий план аудита расчетов по оплате труда» (приложение 15).

Программа аудита является развитием общего плана аудита и представляет собой детальный перечень содержания аудиторских процедур, необходимых для практической реализации плана аудита.

Программа служит подробной инструкцией и является средством контроля качества работы (приложение 16).

Общий план и программа аудита должны по мере необходимости уточняться и пересматриваться в ходе аудита, т.к. планирование аудитором своей работы осуществляется непрерывно на протяжении всего времени выполнения аудиторского задания в связи с меняющимися обстоятельствами

или неожиданными результатами, полученные в ходе выполнения аудиторских процедур.

Глава 3. Сбор аудиторских доказательств по проверке расчетов по оплате труда и обобщение результатов аудита.

3.1. Проверка юридических документов

На предприятии прежде всего проверяется соблюдение трудового законодательства. В связи с этим нужно проверить, как ведется оформление сотрудников при приеме на работу и увольнении; коллективный договор; учет рабочего времени сотрудников; как построена система оплаты труда и т. д. [26].

Проверим полноту и правильность разработанного в организации коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Для проверки коллективного договора в организации ООО «Трансавто» составим рабочий документ (таблица 4).

Таблица 4
от 9 марта 2017 г

Оценка коллективного договора ООО «Трансавто»

№	Элемент коллективного договора	Наличие	Раздел коллективного договора	Рекомендации
1	2	3	4	5

1.	Форма, системы и размер оплаты труда	+	Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации	Нет
2.	Выплата пособий, компенсаций	+	Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации	нет
3.	Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей	-	-	Включить в коллективный договор механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей

1	2	3	4	5
4.	Условия высвобождения работников	+	Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости. Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации	нет

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка) Микитюк О.А.

Коллективный договор организации принят на общем собрании трудового коллектива ООО «Трансавто» 31.07.2013. Он составлен на 3 года и вступил в силу со дня подписания его сторонами. Коллективный договор соответствует требованиям, но также выявлены недостатки и представлены рекомендации по исправлению ошибок.

Аудитором установлено наличие в организации «Штатного расписания» (приложение 17), которое определяет необходимость в кадровом потенциале.

Общая численность персонала по штатному расписанию составляет 755 чел.

Также необходимо уделить особое внимание проверки правильности заключения трудового договора (приложение 18).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. В таблице 5 рассмотрим правильность заключения трудового договора.

Трудовой договор заключен в унифицированной форме № 1- ТС, сроком на 1 год. В заключение договора обнаружены несущественные ошибки и даны рекомендации по исправлению их.

В организации ООО «Трансавто» применяется повременная и сдельная, комбинированная оплата труда. При такой системе оплаты труда необходимо проверить правильность применения тарифных ставок (окладов), которые

утверждаются руководителем организации и оформляются в виде штатного расписания.

Таблица 5
от 9 марта 2017 г.

Правильность заключения трудового договора

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

№	Обязательное условие трудового договора	Нарушения	Рекомендации
1	2	3	4
1.	Указание Ф.И.О. работника	имеется	нет
2.	Наименование работодателя	имеется	нет
3.	Место работы (с указанием структурного подразделения)	имеется	п. 1 трудового договора
4.	Дата начала работы	имеется	п. 4 трудового договора
5.	Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации	имеется	п. 1 трудового договора
6.	Права и обязанности работника	имеются	п. 7, 8 трудового договора
7.	Права и обязанности работодателя	имеются	п. 9, 10 трудового договора
8.	Режим труда и отдыха	имеются	п. 11 трудового договора
9.	Условия оплаты труда	имеются	п. 11 трудового договора

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка) Микитюк О.А.

Так же в организации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда, в том числе своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования

по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

А работодатель обязан организовать труд работников и произвести оплату труда, создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, в том числе обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей [22].

При этом работодатель должен руководствоваться требованиями и положениями ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора.

3.2. Проверка первичной учетной документации

На данном этапе работы проверяем правильность оформления первичных документов по оплате труда в ООО «Трансавто».

По итогам проведенной проверки правильности оформления первичной учетной документации, можно сказать о несущественных ошибках в заполнении первичной учетной документации.

Правильность оформления (прием на работу и увольнение) проверяется по приказам, контрактам и трудовым соглашениям (приложение 18). Так, в ООО «Трансавто» принятие на работу оформляется документом унифицированной формы № Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» (приложение 19), а увольнение оформляется унифицированной формы № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового

договора с работником (увольнение)» (приложение 20), «Приказ о переводе работника на другую работу» (приложение 21).

В правильности оформления приказа (распоряжения) о приеме работника на работу (приложение 19), приказа (распоряжение) о переводе работника на другую работу (приложение 21), приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнение) (приложение 20) существенных ошибок также не выявлено. При проверке этих документов аудитором были обнаружены все необходимые реквизиты: указан табельный номер, указаны условия приема на работу, характер работ.

При проверке приказа (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (приложение 22, 23) ошибок не обнаружено, он соответствует графику отпусков (приложение 24).

Обобщенные данные по результатам проверки представлены аудитором в рабочем документе (таблица 6).

Таблица 6
от 10 марта 2017 г.

Аудит оформления первичных учетных документов
по учету труда и его оплаты

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Дата проведения проверки	Объект проверки	Наименование проверяемого объекта	Дата (период) составления документа	Номер документа	Заключение аудитора об отсутствии нарушений или о характере выявленных нарушений
1	2	3	4	5	6
10.03.2017	Первичные документы по учету труда и его оплате	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (приложение 19)	12.02.2016	025 К/16	Нарушений не выявлено

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6
		Личная карточка (приложение 25)	21.11.2012	370	Нарушений не выявлено
		Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (приложение 21)	04.02.2016	019 К/16	Нарушений не выявлено
		Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (приложение 20)	12.02.2016	023 К/16	Нарушений не выявлено
		Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (приложение 22)	11.01.2016	001 отп /16	Нарушений не выявлено
		Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (приложение 23)	03.02.2016	018 отп /16	Нарушений не выявлено
		График отпусков (приложение 24)	16.12.2015	-	Допущено исправление даты составления документа

Аудитор _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

При проверке табеля учета рабочего времени за январь 2016 года (приложение 26) установили, что случаев включения в табеля учета рабочего времени вымышленных (подставных) лиц нет, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным

документам, повторения одних и тех лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях не обнаружено.

Обобщенные данные по результатам проверки представлены аудитором в рабочем документе (таблица 7).

Таблица 7

от 13 марта 2017 г.

Аудит оформления табелей учета рабочего времени

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Дата проведения проверки	Объект проверки	Наименование проверяемого объекта	Дата (период) составления документа	Заключение аудитора об отсутствии нарушений или о характере выявленных нарушений
1	2	3	4	5
13.03.2017	Первичные документы по учету труда и его оплате	Табель учета использования рабочего времени (приложение 26)	01.2016	Нарушений не выявлено

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Начисление заработной платы работника можно посмотреть на основании «Карточки сотрудника» (приложение 27), а также «Свод начислений, удержаний и выплат» (приложение 28).

Результаты проверки начисления заработной платы оформим рабочим документом аудитора «Проверка правильности начисления заработной платы в ООО «Трансавто» (таблица 8).

Существенных ошибок по выплате заработной плате не обнаружено, платежная ведомость соответствует карточке по счету 70 по субконто (приложение 29).

Таблица 8

от 13 марта 2017 г.

Проверка правильности начисления заработной платы в ООО «Трансавто»

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

№	ФИО	Должность	Документ	Начислено, руб.	Следует начислить	Отклонение (+/-), руб.	
						перепла та	недопла та
1	Алексеевко А.Г.	Машинист крана	Карточка сотрудника за январь 2016 г	20480,40	20480,40	-	-

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Существенных ошибок по начислению заработной плате не обнаружено, расчетная ведомость соответствует карточке по счету 70 по субконто (приложение 34).

Аудитор должен обратить внимание на законность увольнения работников предприятия и своевременность произведения расчетов с ними. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК).

В записке - расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнение) не указан номер и дата трудового договора, что является несущественными нарушениями.

Заработная плата выдается на основе платежной ведомости (приложение 29). Замечаний по данному документу не вынесено.

Также аудитором были проанализированы расчеты (приложение 30, 33). Замечаний по данным документам не вынесено.

В целом по проверке первичной учетной документации серьезных нарушений не выявлено, все документы заверены подписями должностных лиц, составленными в соответствии с унифицированными формами, установлены ответственные за учетом выполненных работ правильность заполнения всех реквизитов, нет подчисток в документах и неоговоренных исправлений. Методом арифметического контроля определили, что неточностей в подсчетах в первичных документах или расчетных ведомостях нет.

3.3. Проверка аналитического и синтетического учета

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

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

Так как в организации ООО «Трансавто» применяется автоматизированный бухгалтерский учет с применением программного продукта «1С: Предприятие», то регистрами синтетического учета являются карточка счета 70 (приложение 38), анализ счёта 70 (приложение 39), Главная книга (приложение 14) . Регистрами аналитического учета выступают оборотно - сальдовая ведомость по счету 70, журнал – ордер по счету 70 по субконто, лицевой счет работника.

Лицевые счета работников открывают в бухгалтерии на основании приказов или распоряжений руководителя организации, а записи в них делают в

соответствии с расчетными ведомостями. Лицевой счет используется для начисления пенсий, пособий, подсчета среднего заработка для расчета отпускных сумм, оплаты больничного листа, выплаты компенсации при увольнении.

Проведем проверку данных аналитического и синтетического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Расхождений и существенных ошибок по проверяемым данным не выявлено. Записи аналитического учета по счету 70 соответствует данным синтетического учета.

На следующем этапе проверки аналитических и синтетических счетов необходимо оценить правильность корреспонденции счетов на основании Главной книги счета 70 (приложение 14).

Результаты проверки начисления заработной платы ООО «Трансавто» оформим рабочим документом аудитора форма в таблице 9.

Таблица 9
от 15 марта 2017 г.

Оценка корреспонденции счетов

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»
Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Хозяйственная операция	По данным организации			По данным аудитора			Отметки аудитора о соответствии
	Дт	Кт	Сумма	Дт	Кт	Сумма	
1	2	3	4	5	6	7	8
Сальдо на начало периода			10933118,84			10933118,84	
Начислена заработная плата рабочим организации	20	70	59878,00	20	70	59878,00	соответствует
Начислена заработная плата администрации организации	26	70	107421,09	26	70	107421,09	соответствует

Продолжение таблицы 9

1	2	3	4	5	6	7	8
Выдана заработная плата	70	50	290627,16	70	50	290627,16	соответствует
Перечислена заработная плата на лицевые счета работников	70	51	14281143,25	70	51	14281143,25	соответствует
Начислен налог на доходы физических лиц	70	68	1954972,00	70	68	1954972,00	соответствует
Начислено пособие по временной нетрудоспособности	69	70	23169,68	69	70	23169,68	соответствует
Начислено пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет за счет средств организации	91	70	97630,00	91	70	97630,00	соответствует
Обороты по дебету			17216676,67			17216676,67	
Обороты по кредиты			15591968,9			15591968,9	
Сальдо на конец периода			9308411,07			9308411,07	

Аудитор _____ / _____
 (подпись) (расшифровка) Микитюк О.А.

При оценке корреспонденции счетов ООО «Трансавто» ошибок не выявлено, при проверки использовался рабочий план счетов (приложение 11). Все проводки корреспондируют с взаимозвязанными счетами, которые указаны в нормативном документе «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и инструкция по его применению», утверждено приказом Минфина РФ 31.10.2000г. №94-Н (в ред. от 24.12.2010г.).

3.4. Проверка учета сумм за неотработанное работником время

В соответствии с п. 5 ст. 37 Конституции РФ, работающему по трудовому договору гарантируется право на оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на

отпуск имеют все категории работников: временные, сезонные, совместители, надомники и т.п. Оно не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Правом на отпуск не обладают лица, заключившие гражданско-правовые договоры (например, договор подряда, поручения). Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют все работники. При этом не имеют значения ни срок трудового договора, ни продолжительность рабочего дня, ни должность, ни форма оплаты труда. Также не важно, является работодатель физическим или юридическим лицом [1].

За то время, пока работник находится в отпуске, за ним сохраняются должность и средний заработок. Другими словами, администрация предприятия в этот период не может уволить сотрудника или перевести его на другую работу [2].

В отпуск могут уйти и те, кто работает по совместительству: ежегодный оплачиваемый отпуск они получают в то же время, что и на своей основной работе [2].

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска равна 28 календарным дням [2, ст. 115].

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и, в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к работодателю.

Согласно действующему трудовому законодательству продолжительность ежегодного отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни (установленные федеральным законом), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются [2, ст. 120].

По соглашению между работником и работодателем ежегодный (основной) оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней [2, ст. 125].

Для возникновения права на отпуск необходим трудовой стаж [2, ст. 121]. В стаж работы, дающий право на получение ежегодного основного оплачиваемого отпуска, включаются:

- время фактической работы;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Как установлено в ходе аудита, работники ООО «Трансавто» имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Причем за первый год работы отпуск предоставляется работникам, которые отработали в ООО «Трансавто» без перерыва более шести месяцев. По соглашению между директором ООО «Трансавто» и работником отпуск может быть предоставлен и раньше этого срока, а именно: женщинам перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, несовершеннолетним сотрудникам и работникам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев [2, ст. 123].

В процессе аудиторской проверки определено, что составляя график, учитывают, что некоторым категориям работников дано право на отпуск в летнее или любое удобное для них время. К таким категориям относятся:

- работники моложе восемнадцати лет;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, а также мужчины, воспитывающие таких детей без матери;
- ветераны труда;
- лица, которые официально получили статус пострадавших от радиации из-за аварии на Чернобыльской АЭС.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

Не предоставлять отпуск работнику в течение двух лет подряд запрещается. Очередной ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения текущего рабочего года. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок определяется по соглашению с работником.

Когда подходит время, директор издает приказ (ф. №Т-6) (приложение 22, 23) при предоставлении очередных, дополнительных и других видов отпусков членам трудового коллектива. Эту форму заполняют в одном экземпляре; ее подписывают директор ООО «Трансавто» и работник.

Например. Сотруднику ООО «Трансавто» Кузнецову Константину Петровичу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по приказу с 9 января 2016 года по 15 января 2016 года (приложение 22).

На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете. Расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, производится в записке-расчете о предоставлении отпуска работнику.

Работнику, уходящему в отпуск, выплачивается средний заработок (отпускные). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Для исчисления среднего заработка при оплате отпуска берутся данные за 12 месяцев, предшествующих отпуску [2, ст. 139]. В расчетный период включается только фактически отработанное время.

Сумма отпускных рассчитывается исходя из среднего дневного заработка работника. В ходе проверки установлена правомерность начисления суммы отпускных.

В расчет среднего заработка включают все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат в ООО «Трансавто» независимо от источников этих выплат: зарплата по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время; по сдельным расценкам или в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг) за выполненную работу, зарплата, выданная в неденежной форме, премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, другие виды выплат по заработной плате.

В расчет среднего заработка включают ежемесячные премии, выплачиваемые вместе с заработной платой, в полной сумме.

Например, работнику организации Кузнецову К.П. предоставлен отпуск продолжительностью 7 календарных дней с 09.01.2016 по 15.01.2016 (приложение 30). Проверка правильности расчета начисления ежегодного отпуска, аудитором представлена в таблице 10.

Таблица 10
от 15 марта 2017 г.

Расчет начисления ежегодного отпуска

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»
Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Расчетный период	Количество норм-дней	Фактически отработано календарных дней	Начисленная заработная плата	Количество календарных дней расчетного периода
Итого	247	223	541397,41	318,17
Среднедневной заработок			$541397,41/318,17 = 1701,58$ руб.	
Сумма, начисленной за дни отпуска			$1701,58 * 7 = 11911,06$ руб.	

Аудитор _____ / Микитюк О.А.
(подпись) (расшифровка)

При этом составляется проводка:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 11 911,06 руб.

Пособие по временной нетрудоспособности – это особый вид неотработанного времени. Его источником являются средства органов социального страхования.

Пособие по временной нетрудоспособности выдают при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности; санаторно-курортном лечении; болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним. Основанием для назначения пособия служит выданный лечащим учреждением листок нетрудоспособности.

При выплате пособия учитывается страховой стаж работника: до 5 лет – 60 %, от 5 -8 лет – 80 %, свыше 8 лет – 100 % заработка. К каждому листку нетрудоспособности составляется расчет больничного листа. Выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с

законодательством, при этом учитывается стаж работы работника, заработок за два предшествующих календарных года (база) и количество дней нетрудоспособности.

Средний заработок рассчитывается путем деления базы на 730 дней. Выплата пособий по временной нетрудоспособности за первые 3 дня нетрудоспособности производятся за счет работодателя, а остальные дни – за счет средств Фонда социального страхования.

Предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, уплачиваемых в Фонд социального страхования Российской Федерации, предусмотренная частью 4 статьи 8 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», подлежит индексации с 1 января 2016 г. в 1,072 раза с учетом роста средней заработной платы в Российской Федерации и для плательщиков страховых взносов, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Федерального закона, составляет в отношении каждого физического лица сумму, не превышающую 718000 рублей нарастающим итогом с 1 января 2016 г. Таким образом, максимальный среднедневной заработок в 2016 г. составлял 1967,12 руб. (718 000 руб. / 365 дн.).

В ходе выборочной проверки в ООО «Трансавто», аудитор ознакомился листком нетрудоспособности № 202989944283 временная нетрудоспособность Ржевского Юрия Ивановича наступила с 25.11.2016 года и продолжалась до 14.12.2016г. количество дней болезни составляет 20 дней. Страховой стаж составляет 21 год, 3 мес. 5 дн. (приложение 33). Проверка правильности расчета

начисления по листу нетрудоспособности, аудитором представлена в таблице 11.

Таблица 11
от 15 марта 2017 г.

Расчет пособия по временной нетрудоспособности

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Расчетный период	База, рублей
2013г.	71572,87
2014г.	523350,71
Итого	594 923,58
Среднедневной заработок	594 923,58 руб.:730 дней = 814,96руб.
Пособие за первые 6 дней нетрудоспособности	814,96 руб.*6 дней = 4889,78 руб.
Пособие за оставшиеся 14 дней нетрудоспособности	814, 96 руб.*14 дней = 11 409,49 руб.

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка) Микитюк О.А.

Пособие за весь период оплачивается за счет средств ФСС:

Дт 69/1 «Расчеты по социальному страхованию»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 16 299,27 руб.

В ходе проверки установлено, что пособие за счет ФСС выплачено обоснованно, так как данное лицо осуществляло уход за больным членом семьи.

Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, предусмотренных пунктами 2 - 5 части 1 статьи 5 Федерального закона № 255-ФЗ, выплачивается застрахованным лицам за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности:

1. Обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случаях:

- 1) утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;
- 2) необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;
- 3) карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- 4) осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- 5) долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

3.5. Проверка учета сумм удержаний из заработной платы.

Бухгалтерия ООО «Трансавто» производит не только начисление заработной платы, но и удержания из заработной платы. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных законодательством. По желанию работников и на основании их заявлений могут производиться удержания из заработной платы, которые перечисляются в банк или другим организациям.

В зависимости от оснований различают три вида удержаний, производимых из причитающихся в пользу физических лиц сумм заработной платы или иных вознаграждений: обязательные, удержания по инициативе администрации, удержания, производимые по согласованию между работодателем и физическим лицом.

Рассмотрим подробно один из видов обязательных удержаний из заработной платы – налог на доходы физических лиц.

Удержание налога производится в порядке, предусмотренном гл.23 части НК РФ. При этом согласно п. 1 ст. 226 НК РФ на организации возлагаются обязанности по исчислению и удержанию налогов с выплачиваемых в пользу физических лиц доходов. В отношении сумм заработной платы и иных основных доходов физических лиц ставки налогообложения определены ст. 224 НК РФ и равны 13%.

Исчисление налогооблагаемой базы производится ежемесячно нарастающим итогом с начала года в течение всего налогового периода, принимаемого равным календарному году.

В целях налогообложения совокупный облагаемый доход физических лиц подлежит уменьшению на сумму налоговых вычетов, право на которые имеет то или иное физическое лицо.

Глава 23 НК РФ предусматривает возможность предоставления физическим лицам стандартных, социальных, имущественных и профессиональных вычетов.

Так, к стандартным налоговым вычетам, действующим в 2016 году которые могут быть предоставлены организациями, относятся (ст. 128 НК РФ):
Предоставляется физическому лицу, если тот относится к определенной категории налогоплательщиков. Работник имеет право на вычет в размере:
3 000 руб., если является (пп.1 п.1 ст.218 НК РФ): инвалидом ВОВ; участником ликвидации аварии на ЧАЭС и др.;
500 руб., если является (пп.2 п.1 ст.218 НК РФ): героем Советского Союза или РФ, кавалером ордена Славы трех степеней; участником ВОВ; инвалидом с детства, или инвалидом I или II группы и др.

Налоговый вычет на содержание ребенка (детей) производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а так же на каждого учащегося дневной формы обучения в возрасте до 24 лет у родителей и/или супругов, опекунов или попечителей. Вычет отменяется с месяца, когда доход сотрудника превысил сумму, утвержденную на 2016 год, 350 тыс. руб.:

- на первого и второго ребенка – 1400 рублей;
- на третьего и каждого последующего ребенка – 3000 рублей;
- на каждого ребенка-инвалида до 18 лет, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы – 3000 рублей.

Напомним, Правительство РФ уже одобрило законопроект, по которому порог суммы для получения вычета увеличивается с 1 января 2016 года с 280 тыс. руб. до 350 тыс. рублей.

Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителям налоговый вычет производится в двойном размере. Предоставление указанного вычета прекращается с месяца, следующего за вступлением их в брак.

Для предоставления стандартного налогового вычета необходимо так же заявление работника, а так же при наличии детей свидетельства об их рождении детей и при необходимости справка из учебного заведения.

Налогоплательщикам, имеющим право более чем на один стандартный налоговый вычет, предоставляется максимальный из соответствующих вычетов.

Рассмотрим пример исчисления налога на доходы физических лиц в ООО «Трансавто».

На основании представленной аудитору справки о доходах физического лица (приложение 37), а также представления регистра налогового учета по НДФЛ (приложение 40) за 2016 год установлено, что сумма налога на доходы физических лиц исчислена правильно.

В бухгалтерском учете начисление налога на доходы физических лиц отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с кредитом счета 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Результаты проверки удержания НДФЛ за январь 2016 года ООО «Трансавто», на основании приложения 39, оформим рабочим документом аудитора форма в таблице 12.

Таблица 12
от 16 марта 2017 г.

Оценка корреспонденции счетов по начисленным суммам НДФЛ

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Хозяйственная операция	По данным организации			По данным аудитора			Отметки аудитора о соответствии
	Дт	Кт	Сумма	Дт	Кт	Сумма	
1	2	3	4	5	6	7	8
Начислен налог на доходы физических лиц	70	68	1966326,00	70	68	1966326,00	соответствует

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка) Микитюк О.А.

К обязательным удержаниям так же относятся алименты на содержание детей, родителей и др., удерживаемые по исполнительным листам. Удержание в ООО «Трансавто» производится в обязательном порядке без издания приказа администрации и без письменного согласия работника на судебных приказах об удержании алиментов и постановлений о направлении исполнительного документа об удержании алиментов для исполнения по месту работы должника (приложение 34), регистра исполнительных листов (приложение 35).

Поступающие в организацию исполнительные документы регистрируются и далее хранятся как бланки строгой отчетности.

Размер алиментов на содержание одного несовершеннолетнего ребенка составляет $\frac{1}{4}$, двух детей – $\frac{1}{3}$, трех и более – $\frac{1}{2}$ дохода работника. Уменьшить размер долей может только суд в случаях, специально оговоренных в законодательстве. Удержание алиментов производится до достижения ребенком совершеннолетия. Взыскание алиментов производится с начисленной суммы заработка (дохода) за минусом удержанных сумм налога на доходы физических лиц.

В бухгалтерском учете суммы алиментов по исполнительным листам отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». Выдача или перечисление алиментов получателю отражается по дебету счета 76 в корреспонденции с кредитом счетов по учету денежных средств.

Аудитором установлено, что в ООО «Трансавто» сотрудник Гапонов Д.В. уплачивает алименты на 1 ребенка. При этом в бухгалтерии предприятия производится удержание в размере 35% (25% текущая суммы алиментов и 10% в счет погашения суммы долга по алиментам).

Аналитический учет произведенных удержаний ведется в ООО «Трансавто» в регистре исполнительных листов по каждому сотруднику (приложение 35).

3.6. Проверка отчетности по оплате труда

Бухгалтерская отчетность — это единая система данных о финансовом положении организации, финансовых результатах ее деятельности и изменениях в ее финансовом положении. Бухгалтерская отчетность организации ООО «Трансавто» состоит из:

- Бухгалтерского баланса (форма № 1);
- Отчета о финансовых результатах (форма № 2);

- Отчета о движении денежных средств (форма № 4);
- Приложения к бухгалтерскому балансу (форма № 5).

Бухгалтерский баланс является главной формой в системе бухгалтерской отчетности, поскольку характеризует имущественное и финансовое положение организации на отчетную дату [26].

Проверка отчетности - это в первую очередь подтверждение того, что эта отчетность содержит все формы согласно списку Министерства финансов Российской Федерации, что эти формы соответствуют их последним редакциям и что присутствует между ними логическая связь [28].

Знакомство с балансом организации является обязательным в работе аудитора на этапе заключения договора и в ходе самой проверки.

При проверке отчетности по расчетам с персоналом по оплате труда необходимо рассмотреть бухгалтерский баланс (приложение 2), отчет о финансовых результатах (приложение 3), а так же Главную книгу за январь 2016 год (приложение 14).

Для проверки бухгалтерской отчетности, на основании Главной книги за 2015 год составим рабочий документ (таблица 13).

Таблица 13
от 20 марта 2017 г.

Проверка бухгалтерской отчетности за 2015 год ООО «Трансавто».

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Отчетность		Раздел, строка	Счета	Сумма, тыс. руб.	Расчет аудитора
№	Наименование				
1.	Краткосрочная кредиторская задолженность	5 раздел,	60, 62, 68, 69, 70, 71	1950	199 821,41+ +565 019,00+33 993,60 + 753 956,97 = 1 552 790,98

Аудитор

_____ /
(подпись)

Микитюк О.А.

_____ /
(расшифровка)

В процессе проверки не было выявлено существенных ошибок. Для выявления, по каким счетам присутствуют отклонения, произведем проверку каждого счета входящего в строку «Кредиторская задолженность».

Бухгалтерская отчетность в рассматриваемой организации составляется на основе данных синтетического и аналитического учета.

3.7. Формирование мнения аудитора по результатам проверки.

По окончании проверки организации ООО «Трансавто» составим аудиторское заключение о достоверности бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда за 2016 г.

Аудит бухгалтерской отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Трансавто» проводился на основе Бухгалтерской отчетности за 2015 год.

Финансовая отчетность ООО «Трансавто» подготовлена в соответствии с требованиями ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 №402-ФЗ

Руководство ООО «Трансавто» отвечает за ведение бухгалтерского учета, подготовку финансовой отчетности, а также за принятие необходимых мер для предотвращения злоупотреблений, нарушений законодательства и правил бухгалтерского учета.

Обязанность проверяющих заключается в том, чтобы высказать независимое мнение о достоверности во всех существенных аспектах данной отчетности в части расчетов с персоналом по оплате труда на основе проведенного аудита.

Проверяющие провели аудит в соответствии с Федеральным законом "Об аудиторской деятельности" от 30.12.2008 N 307-ФЗ, Постановлением

Правительства РФ от 23.09.2002 № 696 «Об утверждении Федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности», внутрифирменными стандартами.

По результатам проверки оформим рабочий документ «Обобщение выводов по результатам проверки», таблица 14.

Таблица 14
от 21 марта 2016г

Обобщение выводов по результатам проверки

Аудируемое лицо: ООО «Трансавто»

Аудируемый период с 01.01.2016 г. по 31.01.2016 г.

Задача проверки	Нарушения	Рекомендации
Оценка коллективного договора ООО «Трансавто»	Отклонений не выявлено	
Оценка правильности заключения трудового договора	Отклонений не выявлено	
Проверка правильности оформления первичной учетной документации	Отклонений не выявлено	нет
Проверка правильности начисления заработной платы в ООО «Трансавто»	Отклонений не выявлено	нет
Проверка данных аналитического и синтетического учета по счету 70 «Расчеты по персоналом по оплате труда» ООО «Трансавто»	Отклонений не выявлено	нет
Оценка корреспонденции счетов на основании анализа счета 70	ошибок не выявлено	нет
Проверка бухгалтерской отчетности за 2016 год ООО «Трансавто»	не выявлено существенных ошибок	нет
Сопоставление данных бухгалтерского баланса с главной книгой	не выявлено существенных ошибок	

Аудитор _____ / _____
(подпись) (расшифровка) Микитюк О.А.

Аудит планировался и проводился таким образом, чтобы получить разумную уверенность в том, что бухгалтерская отчетность в части расчетов с персоналом по оплате труда не содержит существенных искажений. В процессе

подготовки к проведению аудита нами был определен объем работ, необходимых для формирования заключения о достоверности бухгалтерской отчетности.

Аудиторской проверке также были подвергнуты:

- Бухгалтерский баланс за 2016 г. в части расчетов с персоналом по оплате труда, регистры аналитического и синтетического учета, отражающие расчетам с персоналом по оплате труда, положение об оплате труда и премировании работников, карточка счета, анализ счета, главная книга за 2016 год, первичные документы об учете и расчетах с персоналом.

Аудит включал проверку на выборочной основе подтверждения данных, содержащихся в финансовой отчетности, а также оценку состояния бухгалтерского учета и отчетности в части расчетов по оплате труда в целях установления их соответствия нормативным актам Российской Федерации. Проверяющие полагают, что проведенный аудит дает достаточные основания для того, чтобы высказать мнение о достоверности данных финансовой отчетности в части расчетов по оплате труда.

В целом бухгалтерский учёт ООО «Трансавто» в части расчетов с персоналом по оплате труда ведется на основании учетной политики, Положении об оплате труда и премировании труда работников, а также соответствует нормативным положениям и законодательным требованиям Российской Федерации.

В результате проверки первичных документов по учету труда и заработной платы не было ошибок в их заполнении и ведении.

В результате проверки начисления заработной платы работников ООО «Трансавто» не было выявлено нарушений. Начисление заработной платы производится с учетом фактически отработанного времени. Начисление премий

производится приказом руководителя, который является оправдательным документом.

При проверке начисления пособий по временной нетрудоспособности, и при выборочной проверке расчета отпускных не было обнаружено ошибок.

В процессе проверки бухгалтерской отчетности, а именно пятого раздела баланса не было выявлено существенных ошибок. Бухгалтерская отчетность соответствует главной книги.

По мнению проверяющих на основании указанных в предыдущих параграфах Заключения выводов, бухгалтерскую отчетность и учет в части расчетов по оплате труда нельзя считать достоверными, то есть отражающими в полном объеме расчеты с персоналом по оплате труда: начисление, удержание, выплату (приложение 41).

3.8. Рекомендации по совершенствованию учета труда и его оплаты.

В исследуемой организации отсутствует график документооборота. Будет целесообразно его вести в организацию «ООО «Трансавто» следующим образом.

Создание документа. Все хозяйственные операции в бухгалтерских документах должны оформляться в той последовательности, в которой они совершаются.

Проверка документа. Поступающие документы в бухгалтерию обязательно должны проверяться по форме, в процессе которой устанавливают необходимое количество заполненных реквизитов, наличие и правильность подписей, после определяется правильность подсчетов в документе, проверяют по существу, устанавливают законность и целесообразность хозяйственных операций.

Обработка документа. Проверенные и принятые бухгалтерией документы подвергаются денежной оценке указанных в документе материальных ценностей, после они группируются, на их основе составляются сводные документы, на которых в итоге проставляются корреспондирующие счета.

Передача в архив. После разметки данных документов о хозяйственных операциях записываются в синтетические и аналитические счета, а использованные документы сдают в архив.

Организовать систему внутреннего аудита расчетных операций по оплате труда, что позволит избежать искажения отчетности по зарплате и штрафных санкций со стороны налоговых органов.

Необходимо компьютеризировать процесс учета рабочего времени, так как табель учета рабочего времени ведется в организации вручную. Процесс компьютеризации учета рабочего времени значительно облегчит работу бухгалтера на данном участке, так как она является одной из самых трудоемких во всей бухгалтерии ООО «Трансавто».

В целом бухгалтерский учет в организации автоматизирован с использованием программы 1С: Бухгалтерия, что высвобождает время у бухгалтера, занимающегося заработной платой и ведением бухгалтерского учета, а значит, повышает его производительность, а так же обеспечивает руководство организации в более оперативной, точной и красиво оформленной информации.

Заключение

В настоящее время уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием.

В этих условиях особенно актуальными являются вопросы организации бухгалтерского учета и внутреннего контроля на участке учета заработной платы работников предприятия. Действенность контроля напрямую связана с его качеством. Контроль необходимо ориентировать не на выявление и фиксацию уже свершившихся потерь разного рода, а на их предупреждение. В связи с этим в данной курсовой работе проведена аудиторская проверка учета операций по заработной плате на примере предприятия ООО «Трансавто»

Проведенный в курсовой работе аудит операций по учету труда и его оплаты в ООО «Трансавто» позволяет сделать следующие выводы.

Первая глава выпускной работы включает теоретические основы сущности и форм оплаты труда, а так же нормативное регулирование рассматриваемого объекта учета.

Вторая глава данной работы являлась подготовительным этапом и планированием аудита по учету труда и его оплаты. В которой аудитор ознакомился с деятельностью организации перед началом аудиторской проверки, изучены основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Трансавто», что позволяет сделать вывод о том, что предприятие рентабельно, но прибыль от продаж уменьшается, а себестоимость растет.

Была сделана оценка информационной системы внутреннего контроля, и выполнено планирование аудита. В планировании аудита был рассчитан уровень существенности, аудиторский риск, разработаны план и программа аудита.

Третья глава исследования включает в себя проверку юридических документов и соблюдение трудовой дисциплины, проверку первичной учетной документации, проверка аналитического и синтетического учета и проверку отчетности по оплате труда.

Проверке юридических документов были рассмотрены: коллективный договор и правильность заключения трудового договора. На данном этапе существенных ошибок выявлено не было.

Следующим этапом аудиторской проверки было - проверка первичной учетной документации. На данном этапе работы проверяли правильность оформления первичных документов по оплате труда в ООО «Трансавто», правильность начисления заработной платы в ООО «Трансавто». Существенных ошибок по начислению заработной плате не обнаружено, расчетная ведомость соответствует журналу-ордеру по счету 70 по субконто.

В целом по проверке первичной учетной документации серьезных нарушений не выявлено, все документы заверены подписями должностных лиц, составленными в соответствии с унифицированными формами, установлены ответственные за учетом выполненных работ правильность заполнения всех реквизитов, нет подчисток в документах и неоговоренных исправлений.

Для проверки аналитического и синтетического учета расчетов по оплате труда использовали счет 70. Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Существенных отклонений не выявлено, записи аналитического учета по счету 70 соответствует данным синтетического учета. При оценке корреспонденции счетов, так же ошибок не выявлено.

Бухгалтерский баланс является главной формой в системе бухгалтерской отчетности, поскольку характеризует имущественное и финансовое положение организации на отчетную дату.

При проверке отчетности по расчетам с персоналом по оплате труда необходимо рассмотреть бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, пояснение к бухгалтерскому балансу, а так же главную книгу за 2016 год.

В данной главе обобщены результаты аудита. В процессе проверки отчетности не было выявлено существенных ошибок.

Аудит расчетов по оплате труда проводился выборочным способом.