

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Высшая школа экономики и управления  
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

РАБОТА ПРОВЕРЕНА  
Рецензент, заместитель директора  
ООО «ЦКБУ-1»  
\_\_\_\_\_ Л.М Табатадзе  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.И. Просвирина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ПРИ РАСЧЕТАХ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
(ПО МАТЕРИАЛАМ ООО «УНИВЕР-КОНСАЛТИНГ»)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА К ВЫПУСКНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ–38.03.01.2019.510.ВКР

Руководитель ВКР, доцент  
\_\_\_\_\_ Шаламова О.В  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Автор ВКР, студент группы ЭУ-416  
\_\_\_\_\_ Шиваров В.Е  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Нормоконтролер, доцент  
\_\_\_\_\_ Е.А. Шевелева  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Челябинск 2019

## РЕФЕРАТ

Шиваров, В.Е. Налогообложение при расчетах по оплате труда (по материалам ООО «Универ-Консалтинг») – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ – 416, 2019. – 80с., 5 рис., 4 фор., 10 табл., библиограф список– 50 наим., 4 прил.

Объектом данной выпускной квалификационной работы является учет и налогообложение доходов работников по оплате труда в РФ.

Предмет исследования – налогообложение при расчетах по оплате труда сотрудников в организации ООО «Универ-Консалтинг».

Цель работы – совершенствование процесса налогообложения оплаты труда в ООО «Универ-Консалтинг».

В работе проанализирована организация расчетов по оплате труда, законодательно-нормативные требования к организации и налогообложению оплаты труда рассмотрено исчисление налогов и сборов по оплате труда ООО «Универ-Консалтинг» и рекомендации по устранению выявленных недостатков налогообложения оплаты труда.

Разработаны рекомендации по результатам проведенного исследования.

Практическая значимость работы заключается в том, что разработанные рекомендации представлены некоторые направления, способствующие совершенствованию организации бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг».

- 1) Разработка графика документооборота
- 2) Установить специализированный модуль 1С: Зарплата и управление персоналом 8
- 3) Создание резерва на предстоящие отпуска
- 4) Разработка Положения о премировании.
- 5) Следует быть более внимательными при расчете исчисленных, удержанных сумм налога на доходы физических лиц и вовремя предоставлять данные в налоговый орган для того чтобы избежать штрафные санкции.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	7
1 ОРГАНИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «УНИВЕР- КОНСАЛТИНГ».....	9
1.1 Законодательно-нормативные требования к организации и налогообложению оплаты труда на современном предприятии .....	9
1.2 Общая характеристика финансово-хозяйственной деятельности ООО «Универ-Консалтинг».....	17
1.3 Особенности организации труда и его оплаты в ООО «Универ- Консалтинг».....	23
Выводы по разделу 1.....	29
2 ИСЧИСЛЕНИЕ НАЛОГОВ И СБОРОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «УНИВЕР-КОНСАЛТИНГ».....	32
2.1 Организация налогообложения при расчетах по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг».....	32
2.2 Рекомендации по устранению выявленных недостатков налогообложения оплаты труда .....	53
Выводы по разделу два.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	66
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	77
ПРИЛОЖЕНИЕ А Стандартные вычеты по НДФЛ.....	77
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Бухгалтерский баланс ООО «Универ-Консалтинг».....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ В Отчет о финансовых результатах ООО «Универ-Консалтинг» .....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Унифицированные формы первичных учетных документов...	80

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день актуальность данной темы относится к очень важному направлению налогового учета, а именно налогообложение оплаты труда штата кадров в компании, что выступает одной из важной основой деятельности организации. Трудовые ресурсы влияют на эффективность работы организации и является одним из главных рычагом государства. Заработная плата является основным источником дохода рабочих, и она должна стимулировать его для повышения качества производства и производительности в целом.

Следовательно, вопросы связанные с оплатой труда и исчислением НДФЛ для работника важны к рассмотрению, так как заработная плата для человека является средством для обеспечения своих потребностей и поэтому данная тема остается актуальной и по сей день.

Учитываем тот факт, что заработная плата для работника является определенным источником дохода, то следовательно служит отличным мотиватором для эффективного труда, то есть степень оплаты труда и налоговые отчисления непосредственно оказывают влияние на трудовую мотивацию сотрудников компании.

Большинство организаций с целью ведения налогового учёта применяют многообразные программные продукты, которые назначены облегчить работу бухгалтера, так как собственники заинтересованы в вопросе правильного ведении налогового учета и получения хороших экономических результатов, что приведет к повышению результативности компании и увеличению производительности.

Объектом исследования является выпускной квалификационной работы является учет и налогообложение доходов работников по оплате труда в РФ.

Предмет исследования – налогообложение при расчетах по оплате труда сотрудников в организации ООО «Универ-Консалтинг».

Цель работы – совершенствование процесса налогообложения оплаты труда в ООО «Универ-Консалтинг».

В данной работе следует решить множество задач таких как:

- охарактеризовать данную организацию;
- рассмотреть законодательно-нормативное регулирование организации оплаты труда и налогообложения на современном российском предприятии;
- дать общую характеристику финансово-хозяйственной деятельности ООО «Универ-Консалтинг» и раскрыть особенности организации расчетов по оплате труда в этом предприятии;
- исследовать процедуру налогообложения при расчетах на оплату труда в ООО «Универ-Консалтинг», выявить имеющиеся проблемы и дать рекомендации по их устранению.

Основой написания данной работы являются теоретические и литературные сведения и аспекты проведения налогового и бухгалтерского учёта, а так же материалы по практике, программные продукты и применение их в бухгалтерском и налоговом учёте. Были использованы учебные пособия, нормативные документы, законодательные акты.

# 1 ОРГАНИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «УНИВЕР- КОНСАЛТИНГ»

## 1.1 Законодательно-нормативные требования к организации и налогообложению оплаты труда на современном предприятии

Налогообложение оплаты труда и вопросы в данной сфере взаимосвязано с определением налоговой базы или начислений в области труда. Исходя из рассмотрения нормативных подходов налогообложения в Российской Федерации, нужно рассмотреть и нормативные основы начисления оплаты труда и его учета.

На данный момент в России существует очень большая нормативно-правовая база в системе оплаты труда сотрудникам, и она включает в себя большое количество нормативных актов, законодательных актов РФ, трудовых договоров, которые заключены с каждым сотрудником, локальные и другие нормативные документы, которые относятся к одним из представленных уровней.

Система правового и нормативного регулирования оплаты труда.

Первый уровень состоит из Трудового кодекса, Конституции РФ Налогового кодекса, Гражданского кодекса, ФЗ 15.12. 2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», обязательное медицинское страхование, страховые взносы в пенсионный фонд и социального страхования Российской Федерации.

Второй уровень включает в себя положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99). Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99). Положение по бухгалтерскому учету «Информация о связанных сторонах» (ПБУ 11/2008) и т.д

Третий уровень:

Постановление РФ от 24.12.2007 № 922 «Особенности порядка исчисления средней заработной платы». Методические установления системы оплаты труда, а

также стимулирование. Методические рекомендации по введению новых систем оплаты труда и др.

Четвертый уровень:

Локальные акты, различное стимулирование сотрудников, положение о заработной плате, штатное расписание, коллективный договор предприятия организации и так далее.

Первичные документы по учету труда служат основанием для начисления и выплаты заработной платы, а также удержаний.

Федеральный закон «О Бухгалтерском учете» 06.12.2011г. №402-ФЗ вступил в силу 1.01.2013 года. Там сказано, что нет необходимости составлять первичные учетные документы, которые содержатся по унифицированным формам, они не являются обязательным требованием к использованию, но к обязательному использованию относятся те первичные документы, установленные уполномоченными органами и Федеральным законом.

Создание самостоятельных форм документов, которые будут отличаться от унифицированных форм, занимает большое время и требует хороших, специальных знаний, а также на практике может вызвать трудности с контрагентами и внутри организации в целом.

Постановление от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Перечислим формы первичных документов по расчету с сотрудниками по оплате труда и по учету времени труда: Форма N Т- 12, N Т- 49, N Т- 13, N Т- 51, N Т- 53, N Т- 54, N Т- 60, N Т- 61.

Также используются формы первичной документации по кадрам, где отражается служебная деятельность организации.

Командировки, прием на работу, увольнение и так далее. После того, как вступил в силу закон №402-ФЗ Негосударственные организации могут применять первичные формы учетных документов, которые могут быть разработаны ими. Но формы первичных документов, который установлены в соответствии с

Федеральным законом и уполномоченными органами остаются обязательными к применению.

В законе №402-ФЗ нет запретов на использование унифицированных форм, и их можно использовать, утвердив приказом руководителя, и утвердив в учетную политику.

Организация сохраняет первичные учетные документы в течение определенных установленных сроков (принятые к налоговому учету) не меньше пяти лет.

Договора, приказы, копии приказов, копии личных документов, характеристики, анкеты, автобиографии, справки, личные дела сотрудников, которые уволились, хранятся в архиве на протяжении 75 лет, а личные дела руководителей организации хранятся постоянно.

При расчетах с сотрудниками по оплате труда учитывается:

1) Согласно статье 138 ТК РФ «Об ограничениях удержаний из заработной платы» размер удержаний при выплате заработной плате не должен превышать 20% от начисленной суммы.

2) В общем случае продукция выданная сотрудникам за счет задолженности по оплате труда облагается налогом на доходы с (физ лиц и соц налогами).

На основании расчетов, средней заработной платы происходит начисление отпускных. На основании Постановления Правительства РФ 24 декабря 2007 года № 922 «Особенности и порядок исчисления средней заработной платы».

Из оплаты труда, которая начисляется сотрудникам организации, происходят различного рода удержания. Которые делятся на две группы: к первой группе относится удержание, которые происходят по инициативе организации, а также ко второй группе отнесем обязательные удержания.

Налогообложение выплат сотрудникам по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) исполняются в соответствии с 23 главой Налогового кодекса Российской Федерации.



Физические лица являются плательщиками НДФЛ и в их пользу выплачиваются доходы, которые подлежат налогу. Налог на доходы физических лиц относят к Федеральным налогам.

На организацию, которая выплачивает доходы физическим лицам согласно статье 226 НК РФ, есть обязанности по удержанию с физических лиц и уплате суммы налога на доходы

Налоговые агенты могут осуществлять расчеты налога на доходы физических лиц, и сумма налога удерживается с дохода.

К примеру работодатели с дохода работника удерживают и рассчитывают НДФЛ и по форме 2-НДФЛ отчитываются перед налоговой инспекцией о том сколько было удержано и перечислено в бюджет налога на доходы физического лица.

Если организацией при выплате дохода НДФЛ не был удержан следовательно налог должен быть перечислен самостоятельно в федеральный бюджет, а также по форме 3-НДФЛ, есть обязанность сдавать декларацию.

Срок сдачи должен быть ежегодным и не позднее 30 апреля за истекшим налоговым периодом. Индивидуальный Предприниматель (ИП) тоже платит НДФЛ самостоятельно, и каждый год сдает декларации форма 3-НДФЛ.

Согласно НК статье 224 «Налоговые ставки» для резидентов налоговая ставка равна 13%, а налоговая ставка в отношении доходов физических лиц, которые не являются резидентами РФ будет равняться 30%.

Но существуют исключения:

– это доходы, получаемые в виде дивидендов от доли участия в российской организации, в таком случае налоговая ставка равняется 15%;

– если иностранный гражданин является высококвалифицированным специалистом в своей сфере, то в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» налоговая ставка будет равна 13%;

– если человек является участником Государственной программы по добровольному переселению в РФ, а также члены его семьи, которые переселяются в Российскую Федерацию на постоянной основе, то в их отношении налоговая ставка будет установлена 13%.

– если доход получают от трудовой деятельности члены экипажа различных судов под Государственным флагом РФ, то в их отношении налоговая ставка будет равна 13%;

– если трудовая деятельность осуществляется лицами без гражданства, либо иностранными гражданами, которые являются беженцами или люди получившие временное убежище в Российской Федерации, согласно Федеральному закону «О беженцах», то в их отношении налоговая ставка будет равна 13%.

Некоторые виды доходов могут облагаться по пониженной или повышенной ставке НДФЛ. Поэтому устанавливаются разные налоговые ставки по каждому виду доходов. Если происходят удержания из дохода налогоплательщика по решению суда, либо по его инициативе, то такие удержания не уменьшают налоговую базу.

Отмечу, что обязательными отчислениями из оплаты труда относятся и взносы во внебюджетные фонды, которые включают в себя Пенсионный фонд (ПФР), Медицинский фонд (ФФОМС) и фонд социального страхования (ФСС).

Общий рисунок обязательного страхования заключается в том, что человек делает регулярные платежи, и если в определенный момент наступает страховой случай, то фонд в свою очередь обязан произвести выплаты, которые установлены законом.

В качестве примера возьмём человека достигшего пенсионного возраста, в этом случае пенсионный фонд вправе выплачивать ему пенсию, а также в случае серьезной болезни фонд социального страхования может произвести выплаты по больничному листу и так далее.

На данный момент мы имеем 4 вида страховых взносов такие как:

- ПФР взносы (Пенсионные взносы, которые разделяются на накопительную и страховую часть пенсии);
- ФФОМС взносы (Медицинские взносы);
- ФСС взносы (взносы связанные с временной нетрудоспособностью человека, а также связанные с материнством);
- ФСС взносы (взносы направленные на страхование своей жизни от различного рода травм и несчастных случаев на производстве, а также заболевания связанные с производственным процессом).

Исходя, из этих взносов ФСС отчисляют декретные пособия и пособия по больничному листу.

Первые три страховые взносы были сформированы в Федеральном законе от 24.07.09 № 212, но на данный момент закон утратил свою силу.

Так как с 01.01.2017 года администрированием всех перечисленных страховых взносов занимается налоговый орган.

Уплата страховых взносов на травматизм была урегулирована Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ.

Взносы уплачиваются не только за россиян, но и за иностранцев, а также лица, которые не имеют гражданства, трудящихся в Российской Федерации. Прежде всего размер страховых взносов зависит от класса профессионального риска. Всего существует 32 класса профессионального риска, и в зависимости от класса будет строиться величина ставки. Ежегодно решается вопрос, требуется ли изменить страховые взносы или нет.

25 декабря 2018 года принят закон № 477-ФЗ, утвердивший тарифы на обязательное страхование от разного рода болезней, травм, которые были получены в процессе производства, на 2019–2021 годы.

Для первого класса установлен минимальный страховой тариф, и он составляет 0,2%. А для 32 класса страховой тариф установлен в размере 8,5% (Таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Классификация размеров страхового тарифа при травматизме

Класс профессионального риска	Размер страхового тарифа, %	Класс профессионального риска	Размер страхового тарифа, %
I	0,2	XVII	2,1
II	0,3	XVIII	2,3
III	0,4	XIX	2,5
IV	0,5	XX	2,8
V	0,6	XXI	3,1
VI	0,7	XXII	3,4
VII	0,8	XXIII	3,7
VIII	0,9	XXIV	4,1
IX	1	XXV	4,5
X	1,1	XXVI	5
XI	1,2	XXVII	5,5
XII	1,3	XXVIII	6,1
XIII	1,4	XXIX	6,7
XIV	1,5	XXX	7,4
XV	1,7	XXXI	8,1
XVI	1,9	XXXII	8,5

Все рекомендации и правила расчета, а также уплата взносов такие как: ОПС, ОМС и ВНиМ находятся в редакции главы 34 Налоговый Кодекс Российской Федерации. И теперь плательщикам надо руководствоваться положениями, которые содержатся в этой главе.

Тарифы страховых взносов расписаны в статье 425 НК РФ и они имеют такие значения:

– Обязательное пенсионное страхование составляет 22%.

– Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособностью человека, а также связанные с материнством составляет 2,9%

– Обязательное медицинское страхование составляет 5,1%

Таким образом, тарифы страховых взносов, в общем составляют 30%.

Вышеперечисленные страховые взносы уплачивают:

– Предприятия, начисляющие заработную плату работникам и вознаграждения;

– Физические лица, которые не имеют статуса индивидуального предпринимателя и выплачивают вознаграждения и зарплату рабочему;

– ИП (индивидуальные предприниматели, которые делают начисления и выплаты заработной платы наемным работникам);

– Лица, занимающиеся частной практикой, которые не работают на работодателя, а работают на самого себя. К таким можно отнести адвокатов, нотариусов, оценщиков движимого и недвижимого имущества и так далее.

Бывают такие случаи, когда один человек, может попадать под несколько перечисленных определений по уплате страховых взносов и в таком случае взносы, будут уплачиваться по каждому приведенному определению.

Приведу пример такого случая, если Индивидуальный предприниматель работает на себя, и вдобавок будет иметь какой-то небольшой штат сотрудников, то ИП должен будет начислить взносы на заработную плату сотрудников и на собственные доходы в том числе.

Работодатели по трудовому договору начисляют взносы на выплаты оплаты труда, отпускные и полученные премии.

Также можно отметить, что сумма полученная человеком за арендованное или проданное им имущество не попадают под взносы, к примеру, взносы не будут начисляться на сумму, которая получена при аренде помещения или автомобиля.

Взносы в фонд социального страхования в связи с нетрудоспособностью и в случае материнства не будут начисляться по договорам подряда, гражданско-правовым договорам.

А взносы в ФСС в случае производственной травмы начисляются в том случае, если это прописано в самом договоре об уплате взносов.

Из заработной платы сотрудников, организация вправе производить различного рода удержания такие как:

- если был выдан аванс внеплановый период;
- если ранее у сотрудника имелся долг перед организацией;
- если сотрудник нанес организации какой-либо ущерб;

- если сотрудник совершил порчу имущества или в ходе проверки произошла недостача, а также если произошла потеря какой-либо ценности;
- также отмечу купленный товар в кредит.

Но согласно статье 138 ТК РФ, в которой описаны размеры всех удержаний, они не должны превышать 20%.

Также отмечу, что существуют случаи, которые предусмотрены в федеральном законе, и там размер удержаний не должен превышать 50%.

Федеральный закон 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «Об исполнительном производстве» и «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 27.12.2018).

А если конечно человек проходит реабилитацию при исправительных работах, либо происходит взыскание на алименты, а также возмещение вреда и ущерба причиненного людям при совершении какого-либо преступления, то в таких случаях из заработной платы размер удержаний не должен быть превышен 70%, согласно статье 138 ТК РФ.

## 1.2 Общая характеристика финансово-хозяйственной деятельности ООО «Универ-Консалтинг»

Для анализа налогообложения и рассмотрения организационной системы оплаты труда, мы дадим определение такому понятию как: заработная плата (оплата труда работника). Ведь в экономической сфере оплата труда, то есть выплаты в денежном эквиваленте, которые получает человек, происходит в обмен на его затраченный труд.

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ «Заработная плата или оплата труда – это вознаграждения, которые зависят от трудности выполнения работы, от самой квалификации сотрудника, от качества и количества работы выполненной. Различные выплаты компенсационного характера, доплаты и надбавки за выполнения работы, которые не подлежат хорошим условиям, то есть

с разными отклонениями от нормы, например, климатические условия, территория с радиоактивным загрязнением, а также иные стимулирующие надбавки, доплаты и различные поощрения за хорошо проделанную работу».

В действующей статье такие понятия как заработная плата и оплата труда работника являются тождественными, то есть другими словами они одинаковы и не имеют никаких отличий, тогда как раньше эти два понятия несли такой смысл: заработная плата – это вознаграждение за труд человека.

А собственно оплата труда является системой отношений, которые складываются между людьми (сторонами договора) по формированию и установлению выплат за труд.

Заработная плата (оплата труда) делится на основную и дополнительную. Основная оплата труда понимается как оплата труда за проделанную работу, произведённые услуги, либо за время, которое отработал человек при выполнении поставленных ему задач и начисляют её в зависимости от качества и количества труда, а величина выплат отвечает установленным нормам труда, тарифные ставки, оклады.

Под дополнительной оплатой труда понимается материальные поощрения за сверхурочный труд, оказанных услуг или трудовые успехи человека и надбавки за производительность труда и условия труда.



Рисунок 1.1 – Формы и системы оплаты труда

Оплата труда при повременной форме происходит по установленному тарифу, либо оклада за отработанное время, а так же нынешней ставки.

В организации повременно-премиальная система организуется, как премиальная составляющая по итогам определённого периода, то есть месяц, квартал, год.

А так же премиальные выплаты определяются трудовым договором, положением и актами.

Расчёт заработной платы при формах сдельной оплаты труда происходит из установленных ранее условий, величина оплата труда за единицу изготовленного изделия и хорошо выполненной работы.



Все формы сдельной системы имеют разные особенности, к примеру, прямая сдельная оплата труда – в организации заработок ведется по установленным заранее расценкам, за единицу изготовленного изделия, которое будет соответствовать хорошему качеству.

Сдельно-премиальная система оплаты труда заключается в следующем, заработок человека по сдельным расценкам, которые начисляются за фактическую выработку, сюда включаются премии за проделанную работу и перевыполнение нормы труда.

Сдельно-прогрессивная система в организации – оплачивается по нормированным и основным расценкам за установленную норму труда, но сверх выработка уже оплачивается по повышенным расценкам.

Аккордная система оплаты труда – в организации размер оплаты труда определяется не за каждую сделанную операцию по отдельности, а за весь проделанный комплекс работы.

В основном большое влияние на размер заработной платы сдельных и повременных систем оплаты труда оказывает учёт количества труда.

Поэтому в заработной плате отражают интенсивность труда в единицу времени и количество времени, которое было затрачено на продолжительность труда работника.

Считается, что этого недостаточно для выполнения требований законодательства об установление корреляционной связи между качеством труда, количеством труда и размер заработной платы.

Организация оплаты труда предполагает разработку и формирование систем должностных окладов специалистов; определение систем оплаты труда на предприятии; определение форм, размеров выплат работникам за определённые достижения; система премирования и описание показателей.

Системы оплаты труда в организации предусматривают различные поощрения и вознаграждения, которые зависят от результатов работы сотрудника и его квалификации. Так же само распределение вознаграждений определяется

задачами и целями, стоящими перед организацией и бизнесом в целом. Самое главное требование к системе оплаты труда в организации или на предприятии, это равная оплата труда за равный труд человека.

В наше время принято отмечать бестарифные и тарифные подходы оплаты труда в организации.

Статья 143 ТК РФ «Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий».

Тарифная система находится в основе этой системы оплаты труда, по которой происходят выплаты надбавок, премий работнику, а в качестве основы применяют тарифную ставку.

Тарифная сетка выступает, как совокупность тарифных разрядов, которые определены в зависимости от требований к сложности работы и квалификации работника с помощью тарифных коэффициентов. Постановление от Правительства Российской Федерации 5.08.2008 г. № 583.

Были введены новые системы оплаты труда с 1 декабря в 2008 года для государственных органов, для работников бюджетных организаций и для военнослужащих, оплата труда, которых велась по единой тарифной сетке.

Были, произведены изменения в трудовом кодексе Российской Федерации от 3 декабря 2012 года с учётом тарифно-квалификационного справочника, происходит тарификация работы и тарифных разрядов присвоенным работникам. Справочники должностей, специалистов, руководителей применяются исключительно в том порядке, которое установило правительство.

Единая тарифная сетка была отменена с 1.06.2011 года и на данный момент во всех бюджетных организациях заработная плата выплачивается по новой системе оплаты труда, а уровень квалификационной оценки работников происходит по основаниям сертификатов отраслевых систем. Система грейдов в оплате труда представляет собой разные выплаты работникам организации, учитывая сложность их работы и требования предъявленные им по должности, а также

ответственность, которую они несут перед организацией и соответственно сотрудниками в целом.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой не индивидуальный подход, а выплаты происходят по завершению всей работы.

А также определяются для работников коэффициенты доли участия, а не фиксированный уровень оплаты. Эта система оплаты труда не фиксирует и не устанавливает стабильный оклад и тарифную ставку, а зарплата работника формируется, исходя из конечных результатов работы всего коллектива, бригады.

Бестарифная система оплаты труда применяется только в случаях, если есть общая заинтересованность коллектива в выполняемой работе и берутся в рассмотрение результаты каждого работника по завершению коллективной работы.

На практике применение бестарифной системы оплаты труда частенько возникают вопросы, когда используют гарантийные статьи, ведь на производстве при изготовлении продукции может встречаться брак, который был вызван не по вине сотрудника и он не несет ответственности за это, поэтому в организации прибегают к смешанным системам, которые включают в себя бестарифную систему оплаты труда и какие-то элементы тарифной системы.

Также существует бонусная система оплаты труда, к примеру она применяется для работников в сфере торговли и услуг и соответственно прибыль организации зависит от высокой результативности работников.

Подмечу, что бонусная система похожа на повременно-премиальную оплату труда.

Также бонусная система состоит из оклада и премий. Премия в свою очередь чётко определена для каждого сотрудника и зависит от полученной выручки общих доходов работников.

Заработная плата выплачивается в денежной форме, в валюте рубль. Начальство организации может выплатить заработную плату не в денежной форме, а в натуральной форме оплаты труда. Также оплата труда может

производиться по письменному заявлению или договору в смешанной форме, то есть денежной форме и в натуральной.

### 1.3 Особенности организации труда и его оплаты в ООО «Универ-Консалтинг»

Налогообложение оплаты труда сотрудникам организации, исходя, из налогового кодекса происходит, при исчислении и удержании НДФЛ.

Все доходы человека будь то они в денежном, натуральном виде, если у человека есть имущество, которым он владеет и имеет на него право, все это учитывается в налоговой базе.

Нужно учитывать один факт, если человек работает официально и исправно платит налоги, то доход можно уменьшить на сумму стандартных, социальных, а также имущественных вычетов согласно Налоговому Кодексу.

Но для получения налоговых вычетов, налогоплательщику нужно будет предоставить документы подтверждающие, что он может претендовать на это вычет.

В соответствии со статьей 218 НК РФ «Стандартные налоговые вычеты» все налогоплательщики приведенные ниже имеют полные права на получение следующих налоговых вычетов. (Приложение А).

На данный момент согласно п.1 ст. 218 НК РФ налоговые вычеты равные 3000 рублей ежемесячно предоставляются следующим налогоплательщикам:

- лица, которые получили различные заболевания, связанные с лучевой болезнью, люди пострадавшие от произошедшей катастрофы на Чернобыльской АЭС (26 апреля 1986 год), а также люди устраняющие последствия данной аварии;
- люди, получившие инвалидность из-за данной катастрофы, люди, которые принимали участие в предотвращении катастрофы и ее последствий, а также люди, находившиеся на тот момент в зоне отчуждения в связи с командировкой.

Военнослужащие, которые привлекались к выполнению работ в зоне Чернобыльской АЭС, пожарные, шахтеры, органы внутренних дел;

- люди, которые были эвакуированы из зоны Чернобыльской АЭС, а также все лица, выехавшие из зоны в добровольном порядке;

- люди, принимавшие участие в устранении последствий катастрофы и направленные для эвакуации города. (1986-1987 гг.);

- люди, пострадавшие в связи с происшествием первой, большой радиоактивной аварии на химкомбинате “Маяк”, которая произошла (29 сентября 1957 года, город Челябинск-40 ныне Озёрск);

- люди, принимавшие участие в устранении последствий аварии, а также проводившие мероприятия по очистке, вдоль реки Теча;

- люди, ставшие инвалидами в Великой Отечественной войне

- военнообязанные, военнослужащие, получившие ранения или увечья при защите Российской Федерации, либо заболевания, полученные вследствие военной службы и исполнения своего долга, люди ставшие инвалидами первых, вторых, третьих групп.

Согласно п. 1 статье 218 НК РФ налоговые вычеты, равные 500 рублей предоставляются следующим группам налогоплательщиков:

- Герои Российской Федерации, герои СССР;

- люди, которые участвовали в Великой Отечественной войне, лица, находившиеся в боевых операциях по защите родины;

- люди, получившие инвалидность детства, а также имеющие инвалидность 1 и 2 группы;

- люди, которые были эвакуированы в годы произошедшей катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- супруги, родители военнообязанных, которые погибли или получили сильные увечья при выполнении своих обязанностей.

Существуют налогоплательщики, которые сразу попадают под несколько вышеперечисленных пунктов, статья 218 НК РФ предусматривает, что налоговый вычет будет предоставляться по наибольшей сумме.

В этой же статье рассмотрим вычеты, предоставленные на детей, которые находятся на обеспечении (родителя, усыновителя).

На данный момент вычеты на ребенка были увеличены и составляют 1400 рублей на 1 и 2 ребенка, а также вычеты на 3-го ребенка будут равны 3000 рублей.

Если же ребенок является инвалидом первой или второй группы в возрасте до 18 лет, а далее студентом очной формы обучения до 24 лет налоговые вычеты составляют 12000 рублей. Но если ребенок находится на обеспечении (приемного родителя, опекуна), то налоговые вычеты будут равны 6000 рублей.

Отмечу, что налоговый вычет можно получать в двойном размере, если налогоплательщик является единственным (родителем, приемным родителем или опекуном). Следовательно, если у человека до двух детей, то его налоговые вычеты согласно кодексу будут равны 2 800 рублей. Если же более двух детей, то вычеты равняют 6 000 рублей и на ребенка инвалида 24000 рублей и (12000 рублей, если ребенок находится на обеспечении у приемного родителя, опекуна).

Рассмотрим сотрудника организации для расчета НДФЛ и экономия средств, при уплате НДФЛ, если человек воспитывает ребенка один.

Вадим Алексеевич Зайцев воспитывает своего одиннадцатилетнего сына в одиночестве, при этом его ежемесячная заработная плата составляет 50000 рублей. С этой суммы он уплачивает налог на доходы физических лиц в размере  $50\,000 * 13\% = 6500$  рублей в месяц.

На руки он получает заработную плату в размере 43 500 рублей

Поэтому с нового года он написал заявление о предоставлении ему стандартного вычета, при этом его доходы ровно через 7 месяцев составят 350000 рублей. (Следовательно, согласно статье 218 НК РФ налоговые вычеты будут предоставлены в течении, такого срока, при котором доходы налогоплательщика не достигнут предела в 350 000 рублей).

1)  $2800 \cdot 7 \cdot 0,13 = 2548$  рублей – экономия при уплате НДФЛ за 7 месяцев или 364 рубля за 1 месяц.

2)  $50\,000 - 2800 = 47\,200$  – сумма с налоговым вычетом.

3)  $47200 \cdot 0,13 = 6136$  рублей – налог на доходы физического лица в месяц. На руки он уже будет получать заработную плату в размере равном 43 864 рублей.

Налоговый вычет в двойном размере прекращает свое действие при вступлении родителя в брак.

Очень важно чтобы была достоверная информация, о том, что родитель является единственным обеспечителем ребенка. Так как иначе налоговый вычет в двойном размере будет не действителен.

Если второй родитель считается погибшим, то человек может рассчитывать на налоговые вычеты в двойном размере или родитель не будет вписан в документы рожденного ребенка.

Отметим, что человек находящийся в разводе не будет считаться единственным родителем, но человек может получить двойной вычет, если второй родитель откажется от своих налоговых вычетов, и если второй родитель имеет определенный доход, который облагается по ставке 13%.

Статья 220 НК РФ «Имущественные налоговые вычеты» можно судить из названия, что налоговые вычеты происходят исходя из действий связанных с имуществом, которым распоряжается налогоплательщик. Также такие вычеты следует делать в налоговой инспекции, так как в основном мы говорим о больших суммах, например при продаже имущества.

Рассмотрим такой пример:

Вадим Алексеевич Зайцев занимается продажей свой двухкомнатной квартиры за сумму - 2 000 000 рублей. (А мы знаем, что максимальный налоговый вычет при продаже квартиры, будет составлять 1 000 000 рублей).

Таким образом, продав квартиру за 2 000 000 рублей без вычета, мы бы заплатили ( $2\,000\,000 \cdot 13\% = 260\,000$  рублей НДФЛ).

Но если мы воспользуемся имущественным налоговым вычетом, то получим сумму равную 1 000 000 рублей и уже с этой суммы мы уплачиваем НДФЛ в размере ( $1\,000\,000 \cdot 13\% = 130\,000$  рублей). У нас получилась экономия в 130 000 рублей.

Налоговые службы с повышенным вниманием наблюдают за проходящими такого рода сделками, так как некоторые люди, которые не желают платить НДФЛ обманным путём вписывают в договор купли-продажи не ту сумму, за которую продается квартира для того чтобы и вовсе избежать уплаты налога на доходы физических лиц.

Также здесь отмечу имущественные вычеты равные 250 000 рублей, которые распространяются на прочее имущество, такое как: транспортное средство, автомобиль, гараж и прочее имущество.

Все эти суммы вычетов учитываются на имущество в течении истеченного года и даже если вы продали несколько транспортных средств общей суммой 800 000 рублей, то налоговый вычет будет составлять 250 000 рублей.

Если имущество человека находилось в праве собственности более трех лет, то при продаже этого имущества НДФЛ не уплачивается.

Но существуют исключения на жилую недвижимость, вот уже она должна находиться в собственности более чем пять лет, если конечно недвижимость не была получена путем дарения - то в этом случае также срок будет равен трем годам.

Рассмотрим статью 219 Налогового кодекса, которая имеет название «Социальные налоговые вычеты» и приведем пример расчета при применении данных налоговых вычетов.

Социальные вычеты являются небольшой компенсацией для налогоплательщика, у которого были расходы, связанные с обучением и получения образования или медицинские расходы. Ежегодно на все социальные вычеты уделяется 120 000 рублей. Человеку надо соответствовать



законодательству и какую-то сумму пустить на образование и медицинские услуги.

За счет этих компенсаций человек может возместить свои расходы:

- на лечение ребенка, родных, на лечение своего здоровья;
- покупка лекарств, которые назначены для лечения;
- расходы на платную поликлинику или медицинский центр;
- медицинское страхование.

Пример сотрудника организации:

У Вадима Алексеевича Зайцева зарплата за год составляет 600 000 рублей. С этой суммы у него удерживают НДФЛ-13%

$$1) 600\ 000 * 0,13 = 78\ 000 \text{ рублей.}$$

То есть на руки Зайцев получает заработную плату за год.

$$2) 600\ 000 - 78\ 000 = 522\ 000 \text{ рублей}$$

Однажды Зайцев В.А сходил в медицинский центр для лечения зубов, которые обошлись ему на общую сумму 140 000 рублей.

Из статьи 219 НК РФ мы знаем, что могут предоставляться налоговые вычеты в размере 120 000 рублей, поэтому мы берем не ту сумму, которую Зайцев потратил при лечении зубов (140 000 рублей), а максимальную сумму вычета, предоставленную законом (120 000 рублей).

$$3) 600\ 000 - 120\ 000 = 480\ 000 \text{ рублей - сумма с вычетом.}$$

$$4) 480\ 000 * 0,13 = 62\ 400 \text{ рублей - сумма удержания НДФЛ за год.}$$

$$5) 600\ 000 - 62\ 400 = 537\ 600 \text{ рублей - заработная плата Зайцева за год.}$$

Получается, экономия при уплате НДФЛ составляет 15 600 рублей.

Также надо обратить внимание на то, что социальные вычеты в размере 120 000 рублей предоставляется на расходы связанные с обучением или медицинским лечением, в общем, и поэтому нужно будет выбирать, какие именно расходы вы хотите компенсировать.

Исходя из проведенного анализа требований законодательства, налоговый учет на сегодняшний день, при расчетах оплаты труда имеет многообразную и

сложную структуру при различном учете факторов. Поэтому большинство организаций на сегодняшний день прибегают к использованию программных продуктов различных разновидностей систем, которые являются автоматизированными для упрощения своей жизни. Кто-то из организаций также применял систему аутсорсинга для расчета оплаты труда и налоговых удержаний, а также налоговых вычетов.

На сегодняшний день большинство организаций для ведения налогового и бухгалтерского учета используют различные автоматизированные системы.

Например: 1С Предприятия, Бухгалтерия, Налогоплательщик, Зарплата и Управление Персоналом.

В том случае, если организация воспользуется услугами сторонней организации, которая именно специализируется на этих процедурах, связанных с налогообложением оплаты труда, бухгалтерским учетом, то это будет считаться большим преимуществом.

Так как процесс налогообложения оплаты труда может считаться профильным, основным и специализированным направлением аутсорсинговой компании, в отличие от многих организаций в целом.

#### Выводы по разделу один

Главной задачей организации является мотивирование работников для достижения определенных задач и целей, которые стоят перед организацией.

Грамотный руководитель не будет ставить себя выше других сотрудников, и ставить свои интересы выше других, ведь если ты стремишься вызвать у окружающих тебя людей чувство и желание следовать за тобой, то необходимо усвоить одну из простых вещей это «секрет благодарности» ведь настоящие лидеры должны быть благодарными. Благодарность разжигает в человеке огромное желание расти и помогать другим людям.

Я считаю, что вопреки всем распространенным мнениям сама сущность лидерства, она должна быть такова: настоящий лидер должен служить другим людям, а не пользоваться их услугами.

В современную систему оплаты труда заложена система поощрений и вознаграждений, должностных окладов, льгот для сотрудников. Все вопросы по оплате труда сотрудникам прописаны подробно в трудовом кодексе Российской Федерации, где такие понятия как заработная плата, а также различные системы оплаты труда.

Оплата труда является системой отношений между работодателем и работником, занимающимся определенными задачами для получения выплат за свой труд в соответствии с составленным договором по трудовому, налоговому кодексу, а также различными законодательствами и нормативно-правовыми актами. Заработная плата является вознаграждением для работника и зависит от сложности предоставленной работы, а также от квалификации работника, условий труда и качества выполнения ее.

На сегодняшний день в Российской Федерации существует широкая нормативная и правовая база при формировании и оплате труда сотрудника и штабу работников. Таким образом при начислении заработной платы штабу сотрудников организации происходят различного рода удержания, которые делим на две группы: к первой группе относится удержание, которые происходят по инициативе организации, а также ко второй группе отнесем обязательные удержания то бишь (Налог на доходы физических лиц – НДФЛ), и страховые взносы во внебюджетные фонды такие как: Пенсионный фонд Российской Федерации – (ПФР), Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – (ФФОМС), Фонд социального страхования – (ФСС), а также ФСС взносы направленные на страхование своей жизни от различного рода травм и несчастных случаев на производстве, а также заболевания связанные с производственным процессом).

Таким образом происходит налогообложение оплаты труда в организации, а также мы рассмотрели стандартные, имущественные и социальные вычеты, которые предусмотрены в Налоговом Кодексе Российской Федерации и направлены на получение компенсации.

Хочется сказать, что технологический процесс не стоит на месте, большинство организаций используют различные программные продукты для упрощения своей жизни, а также для того чтобы минимизировать, а то и вовсе исключить ошибки в деятельности организации. В том числе связанные с бухгалтерской и налоговой отчетностью, что неотъемлемо хорошо сказывается на организации и ее деятельности в целом.

Отмечу, что организации могут воспользоваться услугами аутсорсинговой компании, что также позволит избежать различного рода ошибок в бухгалтерском и налоговом учете и обеспечит грамотный подход к налогообложению оплаты труда персонала, что изрядно снизит риск получения санкций от налоговых органов.

## 2 ИСЧИСЛЕНИЕ НАЛОГОВ И СБОРОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «УНИВЕР-КОНСАЛТИНГ»

### 2.1 Организация налогообложения при расчетах по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг»

ООО «Универ-Консалтинг» было зарегистрировано 17 декабря 2002 года Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы № 17 по Челябинской области.

Руководитель организации: Еременко Сергей Иванович. ИНН:7453048035

Юридический адрес - 454007, Челябинская область, город Челябинск, проспект Ленина, дом 3 корпус е.

Основной вид деятельности является «Техническое обслуживание и ремонт легковых автомобилей и легких грузовых автотранспортных средств», а также торговля транспортными средствами.

Среднесписочная численность работников: 90, зарегистрировано 46 дополнительных видов деятельности.

Компания «Универ-Консалтинг» была создана в 1998 году и на данный момент является успешной компанией на протяжении двадцати лет среди автомобильного рынка.

Компания с каждым годом своего развития в 2003 году добилась предоставления официального дилера «ТОУОТА» и в дальнейшем был открыт крупный центр «Универ-Консалтинг».

На сегодняшний день компания «Универ-Консалтинг» занимает лидирующие позиции среди дилеров автомобилей в Челябинской области. Также они являются обладателями современных, отлично оформленных зданий, имеют специальные современные оборудования для оказания широкого спектра услуг.

Отмечу, что компания является официальным представителем пяти брендов в Челябинске.

Компания представляет широкий спектр услуг для покупки автомобильного транспорта, туда входят: тест-драйв, страхование, оформление кредита, постановка на учёт, техосмотр, развал-схождение, кузовной ремонт.

Также имеются склады с огромным ассортиментом, самое главное оригинальных запчастей для автомобилей. Данная компания не стоит на месте и имеет современный подход к делу, она расширяет спектр своих услуг, и увеличивает свои сотрудничество базы со страховыми компаниями, банками и так далее.

ООО «Универ-Консалтинг» Автосалон и Сервисный центр работают каждый день, с 9:00 до 20:00 часов. Общий телефон +7(351) 225-613-4 и Отдел сервиса +7(351) 77-99-145, сайт организации: <https://toyotachel.ru> также на этом сайте имеется функция при, которой официальные представители могут вам перезвонить в течении 25 секунд.

Рассмотрим сотрудника организации для расчета НДФЛ и экономия средств, при уплате НДФЛ, если человек воспитывает ребенка один.

Вадим Алексеевич Зайцев воспитывает своего одиннадцатилетнего сына в одиночестве, при этом его ежемесячная заработная плата составляет 50000 рублей. С этой суммы он уплачивает налог на доходы физических лиц в размере  $50\,000 * 13\% = 6500$  рублей в месяц.

На руки он получает заработную плату в размере 43 500 рублей

Поэтому с нового года он написал заявление о предоставлении ему стандартного вычета, при этом его доходы ровно через 7 месяцев составят 350000 рублей. (Следовательно, согласно статье 218 НК РФ налоговые вычеты будут предоставлены в течении, такого срока, при котором доходы налогоплательщика не достигнут предела в 350 000 рублей).

1)  $2800 * 7 * 0,13 = 2548$  рублей – экономия при уплате НДФЛ за 7 месяцев или 364 рубля за 1 месяц.

2)  $50\,000 - 2800 = 47\,200$  – сумма с налоговым вычетом.

3)  $47200 * 0,13 = 6136$  рублей – налог на доходы физического лица в месяц. На руки он уже будет получать заработную плату в размере равном 43 864 рублей.

Налоговый вычет в двойном размере прекращает свое действие при вступлении родителя в брак.

Самое главное для того чтобы достигать свои цели и в рамках рассмотрения данной организации, должно быть налажено взаимодействие различных подразделений и структурных частей, что именуется как организационная структура (Рисунок 2.1).

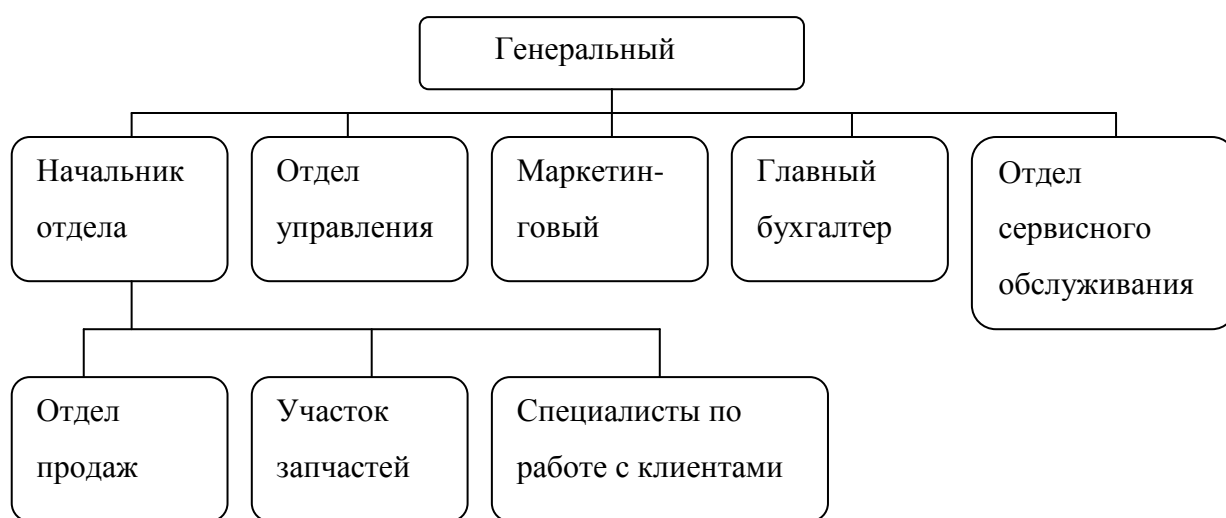


Рисунок 2.1 – Организационная структура ООО «Универ-Консалтинг»

В данной структуре мы видим принцип, который заключается в том, что все сотрудники организации выполняют работу и распоряжения, предоставленные одним руководителем. Но отмечу, что бывают такие структуры, при которых каждое звено или подразделение имеет по одному руководителю каждого уровня.

Приведем положительные стороны организационной структуры компании ООО «Универ-Консалтинг»:

- высокая эффективность производства;
- уменьшение расходов и экономия на ресурсах;

– должна присутствовать высокая компетентность вышестоящего руководителя, а также высокая координация.

К недостаткам организационной структуры отнесем:

- может, увеличится время для принятия решения в различных ситуациях, которые будут требовать согласования с руководителем;
- увеличение рисков связанных с координацией сотрудников;
- ответственность за результаты организации относится на руководителя.

На рисунке 2.2 рассмотрим структуру бухгалтерии организации.



Рисунок 2.2 – Структура бухгалтерии ООО «Универ-Консалтинг»

Из схемы мы видим, что структура отдела состоит: главный бухгалтер, бухгалтер по заработной плате и бухгалтер-кассир.

В обязанности главного бухгалтера входят: обеспечение рациональной системы документооборота, применять методы составления бухгалтерского, налогового учета с помощью современной технологии.

Также он должен руководить формированием информационной системы бухгалтерского учета и приводить ее в полное соответствие с требованиями, предъявляемыми законодательством, обеспечить точный учет результатов хозяйственной и финансовой деятельности предприятия.



Обязанности бухгалтера по заработной плате включают в себя: начисление аванса сотрудникам компании, расчеты зарплаты, отчисления средств, связанные с отпуском, выдача разного рода компенсаций.

Также бухгалтер должен быть специалистом и уметь оформлять соответствующие документы, составлять отчеты организации.

А также принимать и оформлять первичные документы по расчетам с поставщиками, контроль правильности предоставленных первичных документов, соответствия их реальному объему выполненных работ, поставленных товарно-материальных ценностей, обработка первичных документов, ведение бухгалтерского учета, учитывать и следить за правильностью и своевременностью расчетов с поставщиками и подрядчиками.

В обязанности бухгалтера-кассира входит прием наличных денежных средств, и заносить информацию в компьютерную базу.

Ежедневное ведение кассовой книги и оформление первичных кассовых документов в соответствии с порядком ведения кассовых операций в РФ.

На основе Бухгалтерского баланса и Отчета о финансовых результатах проведем анализ финансово-хозяйственной деятельности (таблица 2.1).

Бухгалтерский баланс и Отчет о финансовых результатах смотреть в (Приложение Б) и (Приложение В).

Таблица 2.1 – Анализ финансово-экономических показателей ООО «Универ-Консалтинг» за 2016-2018 гг.

Показатель	2016г.	2017г.	2018г.	Откл. +/-		Рост, %
				2018 г. к 2017г.	2018г. к 2016г.	18/16г.
Выручка от продажи товаров, тыс. руб.	281912	309101	333815	24714	51903	118,41

## Окончание таблицы 2.1

Себестоимость, тыс. руб.	275730	300297	326842	26545	51112	118,54
Валовая прибыль, тыс. руб.	6182	8804	6973	-1831	791	112,80
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-16108	-2043	-10631	-8588	5477	66,00
Среднесписочная численность, чел.	56	61	69	8	13	123,21
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	2992	3431	4342	911	1333	145,12
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	48,72	59,68	63,26	3,58	14,54	129,84
Рентабельность продаж, %	3,39	0,04	0,23	0,19	-3,16	6,78
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	16787	20173	21019	846	4232	125,21
Фондоёмкость, руб.	0,03	0,04	0,04	0,0	0,01	133,33
Фондовооруженность труда, тыс. руб./ чел.	299,77	330,7	304,62	-26,08	4,85	101,62
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	6610,76	4621,51	6779,73	2158,22	168,96	102,56

По произведенным расчетам видно, что выручка увеличилась за анализируемый период (2018-2016гг) на 51903 тыс. руб. Таким образом, можно сделать вывод увеличился спрос на продукцию.

Себестоимость сравнению с 2016 годом увеличилась на 51112 тыс. руб.

Текучесть кадров на предприятии средняя, так за последний год численность персонала выросла на 8 человек, а по сравнению с 2016 годом на 13 человек.

Также в компании произошел рост среднемесячной заработной платы на 14,54 тысяч рублей или на 129,84 %.

Увеличение среднегодовой стоимости основных средств на 25,21% свидетельствует о росте производственного потенциала.

Рост фондоемкости на 0,01 руб. за последний год свидетельствует о снижении использования основных средств.

В ООО «Универ-Консалтинг» произошел рост фондовооруженности на 1,62%, что говорит о росте оснащенности персонала основными средствами.

Также за период с (2018-2016гг) увеличилась производительность труда на 2,56% или 168,96. Это говорит о том, что количество продукции увеличилось, которая вырабатывается в единицу рабочего времени.

Таким образом, в целом деятельность ООО «Универ-Консалтинг» является эффективной.

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы, фонда оплаты труда применяются унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 (смотреть приложение Г).

Когда в компанию принимают новых сотрудников, то обязательно будет составлен приказ о приеме на работу, то же самое происходит при увольнении сотрудника (неважно, по собственному желанию или нет).

Также при переводе сотрудника на другое место работы, будет составлен приказ.

Основным фактором, который стимулирует работников, считается заработная плата. Ее уровень на данный момент находится на том же уровне, что и у конкурирующих организаций.

Учет отработанного времени ведется с применением «Табеля учета использования рабочего времени», составление которого осуществляется в каждом подразделении организации.

В ООО «Универ-Консалтинг» система оплаты труда – тарифная, а форма оплаты труда повременно-премиальная, поэтому от оклада и отработанного времени будет зависеть, и заработная плата сотрудника.

Также в Положении об оплате труда прописаны условия для начисления премий, к примеру, если допустим, сотрудник перевыполнил план.

Отдельного Положения о премировании в ООО «Универ-Консалтинг» нет.

Фонд премирования ООО «Универ-Консалтинг» представляет собой разницу между установленным месячным фондом заработной платы и выплатой, которая начисляется в соответствии с Положением об оплате труда.

Распределение фонда премирования осуществляется бухгалтером между подразделениями и их отдельными сотрудниками в зависимости от проделанной работы, и при отсутствии замечаний и недостатков в работе.

Пример. В ноябре 2018 года оклад менеджера по продажам составил 20 000 руб.

В Положении о заработной плате прописано, что при перевыполнении плана выплачивается премия в размере 10%.

Тогда, за ноябрь заработная плата менеджера составит:

$$20\,000 + 20\,000 * 10\% = 22\,000 \text{ руб.}$$

Сотрудник имеет право на отпуск, если он работает в организации в течение 6 месяцев и при этом, если работник находится в отпуске, то средний заработок будет сохраняться.

На основе заявления работника составляется приказ Формы Т-6 распоряжение о предоставлении отпуска сотруднику организации, для начисления отпускных.

В унифицированной форме № Т-6 «Расчет о предоставлении отпуска сотрудникам» происходит подсчет суммы отпускных.

Для того чтобы определить сумму отпускных работника, нужно для начала выявить:

- какой является заработок рабочего за расчетный период;
- какова продолжительность расчетного периода (12 месяцев прошедших, до начала отпуска – расчетный период).

Сумма заработка зависит от следующего:

- доплаты, надбавки;
- оплата труда за отработанное время;
- различные выплаты, связанные с условиями труда (компенсации).
- выплаты вознаграждений и премии за хорошо выполненные нормы труда, которые поставлены организацией.

При исчислении заработка ниже представленные выплаты не будут включаться:

- различные пособия по родам, беременности, больничные;
- выплаты, которые происходят из среднего заработка.

Средний заработок будет равен отношению заработной платы за период к предыдущим двенадцати месяцам и к среднему числу календарных дней, если расчетный период был отработан сотрудником в полной мере.

А в том случае, если некоторые месяцы были отработаны не полностью – тогда сумму заработной платы за расчетный период нужно поделить на сумму среднемесячного числа календарных дней и умножить на число полных календарных дней, а также на значение количества дней в неполных месяцах.

Сумма отпускных будет рассчитываться как произведение среднего заработка за день на количество дней отпуска.

Зайцеву В.А. был предоставлен отпуск в 2018 году с 10 января по 29 января. Расчетный период принимается как 12 месяцев прошлого года, то есть с 01 января 2018 года по 31 декабря 2018 года.

Заработок сотрудницы, принимаемый к расчету, составил – 254 400 руб.

В расчетном периоде все месяцы отработаны полностью.

Среднедневной заработок тогда составит:

1.  $254\,400 \text{ руб.} / 12 \text{ мес.} / 29,3 \text{ дня} = 723 \text{ рубля.}$

Сумма отпускных за 20 дней составит:

2.  $723 \text{ руб.} * 20 \text{ дней} = 14460 \text{ руб.}$

Удержим налог на доходы физических лиц:

3.  $14460 * 13\% = 1880 \text{ руб.}$

Тогда выплаченные отпускные составят:

4.  $14460 - 1880 = 12580 \text{ руб.}$

В бухгалтерском учете проведены следующие проводки:

Дебет 44 Кредит 40 14 460 рублей – Начислены отпускные

Дебет 70 Кредит 68 1 880 рублей – Начисление НДФЛ с отпускных

Дебет 70 Кредит 50 12 580 рублей – Выплаченные отпускные

Оплата отпуска производится за три дня до начала отпуска.

В компании ООО «Универ-Консалтинг» происходят выплаты пособий к примеру такие как: пособия по родам, беременности, пособия по временной нетрудоспособности сотрудника, а также пособия для ухода за ребенком возрастом до полутора лет.

Все выше представленные пособия рассчитываются исходя из среднего заработка работника.

То есть заработок в расчетном периоде за 2 года делим на число календарных дней в этом периоде.

За исключением календарных дней, приходящихся на: периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

В организации ООО «Универ-Консалтинг» при выплате пособий связанных с временной нетрудоспособностью часть средств берется из ФСС: Дебет 69.1 Кредит 70.

Также сумма пособия будет зависеть от серьезности травмы, которую получил сотрудник или заболевания, которое нанесло тяжелый вред его здоровью.

Отмечу, что учитывается страховой стаж человека и для получения выплат он должен иметь листок нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности будет выплачиваться:

- за первые три дня – за счет средств страхователя (Дебет 44 Кредит 70);
- за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ (Дебет 69 Кредит 70).

Приведем пример проводок в данной ситуации:

Субсчет 69-1-2 – «Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Таблица 2.2 Бухгалтерские записи при расчетах пособия временной нетрудоспособности в ООО «Универ-Консалтинг»

Содержание операций	Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Первичный документ
Начислено пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве за счет средств ФСС РФ <*>	69-1-2	70	39 966,44	Листок нетрудоспособности, Расчетно-платежная ведомость
Удержан НДФЛ с суммы выплачиваемого пособия <*> (39 966,44 x 13%)	70	68	5 196	Регистр налогового учета (Налоговая карточка)
Выплачено пособие по временной нетрудоспособности <*> (39 966,44 - 5 196)	70	50	34 770,44	Расчетно-платежная ведомость

По иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории) пособие выплачивается за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ с первого дня нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается: за первые три дня за счет работодателя, за остальной период за счет средств бюджета Фонда Социального страхования. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, в рублях.

Сотрудник Рыбкина В.И. находился на больничном, по уходу за ребенком с 6 по 15 июля. Сумма заработной платы за предыдущие два года составила 839 524 руб. Страховой стаж сотрудника 7 лет.

Расчет: Средний дневной заработок =  $839\,524 / 731 = 1148,46$

Больничный =  $1148,46 * 80\% * 10 = 9187,68$

Проводки по начислениям на основании больничного листа будут следующие:

Дебет 69.1 Кредит 70 Сумма 9187,68 руб. – Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет ФСС

Дебет 70 Кредит 68 НДФЛ Сумма 1194 руб. – Удержан налог НДФЛ

Дебет 70 Кредит 50 Сумма 7993,68 руб. – Выплачено пособие по временной нетрудоспособности.

Выплата заработной платы осуществляется непосредственно работнику.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в дни, установленные графиком выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

В связи с тем, что в ООО «Универ-Консалтинг» применяется автоматизированная форма учета, то движение документов по расчетам с персоналом по оплате труда происходит согласно рисунку 2.3.

Как видно из рисунка, синтетический учет расчетов по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг» строится на данных первичных документов, которые составляются по всему циклу рабочей деятельности сотрудников.

При этом первичные документы, представленные формами, указанными на рисунке, являются юридическими документами, которые дают основания для проведения хозяйственных операций и отражения этих операций в бухгалтерском учете.





Рисунок 2.3 – Схема движения бухгалтерской информации по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ООО «Универ-Консалтинг»

Завершающим этапом учетного процесса является формирование бухгалтерской отчетности организации - бухгалтерский баланс и отчет о финансовых результатах. Заполнение других отчетных форм организацией не осуществляется, так как она относится к предприятиям малого бизнеса и применяет упрощенную систему налогообложения.

По итогам работы за год компания составляет бухгалтерский баланс, в котором остаток по оплате труда персоналу может быть отражен либо в составе кредиторской задолженности, если на конец года организация не выплатила в полном объеме, либо в составе дебиторской задолженности, если на конец года организация выплатила вознаграждение за труд в большем объеме, чем начислено.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет пассивный. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, а по дебету - удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Кредитовое сальдо этого счета показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим платежам.

На счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» учитываются расчеты по всем видам выплат, причитающихся работникам, в том числе:

- по оплате труда – в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников (в том числе прочих доходов и расходов).

- по выплате пособий – в корреспонденции со счетом учета расчетов с внебюджетными фондами 69 «Расчеты по социальному страхованию обеспечению».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» подлежат отражению причитающиеся работнику суммы, связанные с оплатой труда за произведенную и реализованную продукцию, выполненные работы и оказанные услуги, а также суммы по оплате труда, начисленные за счет других источников.

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы, выплаченные за производство продукции (работ, услуг), премий, пособий, пенсий, а также суммы по начисленным налогам, платежам по исполнительным документам.

Отразим на рисунке 5 порядок регистрации информации в регистрах бухгалтерского учета.

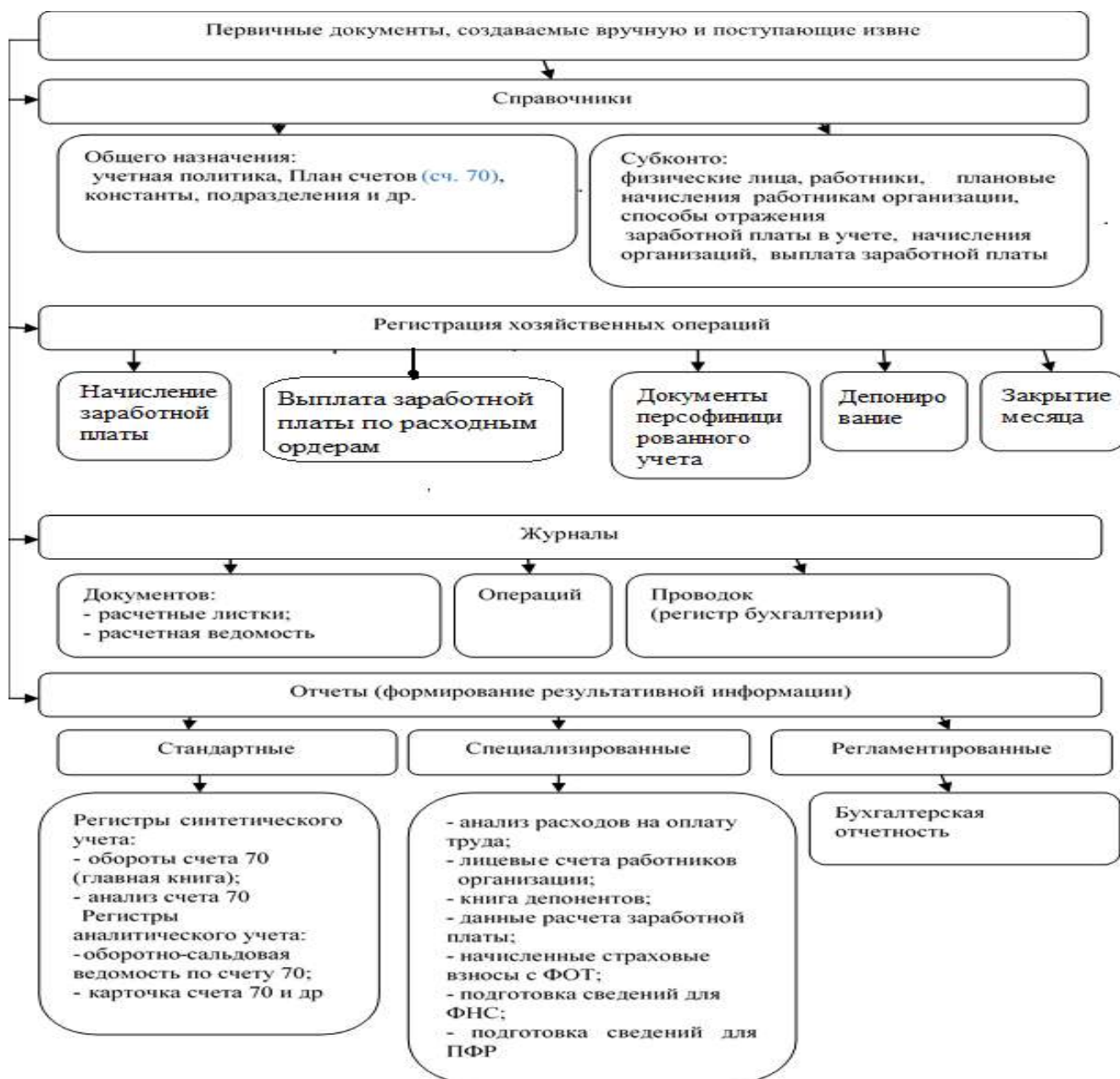


Рисунок 2.4 – Движение информации в регистрах бухгалтерского учета и отчетности ООО «Универ-Консалтинг» в программе 1С

Как видно из рисунка 2.4 данные синтетического и аналитического учета по расчетам по оплате труда в бухгалтерской программе 1С:Бухгалтерия 8.2 создаются на основе данных первичных документов, информация из которых является основой для формирования данных синтетического учета и форм отчетности.

Проводки по начислению заработной платы и удержаниям из начисленных выплат отразим в (таблице 2.3).

Таблица 2.3 Бухгалтерские записи по расчетам с персоналом по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг»

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата менеджерам	44	70
Удержан НДФЛ	70	68
Удержаны алименты	70	76
Удержана из зарплаты работника сумма комиссии за перевод денег	70	76
Выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы	70	71
Выдана заработная плата наличными из кассы	70	50
Перечислена зарплата на индивидуальный счет сотрудника, выплата зарплаты на карты банка	70	51
Перечислен подоходный налог за сотрудника в бюджет	68	51
Комиссия банка за перечисление денежных средств на карты сотрудников	91.2	51
Депонированы не выданные в срок суммы заработной платы	70	76

Фактическую выдачу заработной платы в ООО «Универ-Консалтинг» осуществляет бухгалтер. Платежная ведомость подписывается руководителем и бухгалтером. Без этих подписей денежные средства по ведомости выданы быть не могут. Для снижения трудоемкости предприятию можно порекомендовать внедрение безналичных расчетов по оплате труда, т.е. перечисление заработной платы на пластиковые карты.

Не полученная в срок заработная плата оформляется записью:

Дебет 70 Кредит 76.4. Остатки не выданной в срок заработной платы по истечению пяти дней должны быть сданы в банк на расчетный счет: Дебет 51 Кредит счета 50 «Касса». Учет расчетов с депонентами ведут в Книге учета депонированной заработной платы (по сотрудникам фирмы). Выплата депонированной оплаты труда осуществляется по расходному кассовому ордеру и отражается по дебету счета 76 и кредиту счета 50.

Бухгалтерский учет удержаний. На предприятии осуществляют в основном два вида удержаний: обязательные (по исполнительным листам и налог на доходы физических лиц) и по инициативе администрации.

Из бухгалтерской программы в ООО «Универ-Консалтинг» формируется регистр налогового учета по налогу на доходы физических лиц. Исполнительный лист - это документ, выданный судом, в котором определены причины, порядок и размер удержаний с работника. Порядок удержания в соответствии с исполнительными документами из заработной платы работников алиментов на несовершеннолетних детей определяется Семейным кодексом РФ. Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов:

- 1) 68 «Расчеты по налогам и сборам» (на сумму налога на доходы физических лиц);
- 2) 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (на суммы за товары, проданные в кредит, по предоставленным займам, на суммы, взысканные в возмещение недостач, причиненного ущерба);
- 3) 76.2 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (на суммы по исполнительным документам).

Рассмотрим подробнее организацию удержаний из заработной платы.

ООО «Универ-Консалтинг» признается налоговым агентом по уплате НДФЛ. Основная обязанность налоговых агентов - правильно и своевременно исчислить, удержать у физических лиц НДФЛ и перечислить его в бюджет (пп. 1 п. 3 ст. 24, п. 1 ст. 226 НК РФ). При этом налоговый агент должен иметь возможность удержать налог. Уплачивать НДФЛ из собственных средств налоговые агенты не вправе.

Если ООО «Универ-Консалтинг» не может удержать НДФЛ, обязанности удержать налог не возникает. Однако в таких случаях нужно письменно сообщить налоговому органу, а также налогоплательщику о невозможности удержать налог и о сумме задолженности физического лица (п. 5 ст. 226 НК РФ). При этом если

до окончания года ООО «Универ-Консалтинг» выплатит физическому лицу какие-либо доходы, то с них нужно будет удержать и перечислить в бюджет НДФЛ, который ранее невозможно было уплатить.

ООО «Универ-Консалтинг» обязано индивидуально по каждому физическому лицу вести учет (пп. 3 п. 3 ст. 24, п. 1 ст. 230 НК РФ):

- доходов, которые оно выплачивает;
- сумм налога, которые оно удерживает у физического лица и перечисляет в бюджет.

Налоговый учет по налогу на доходы физических лиц в ООО «Универ-Консалтинг» осуществляется в регистрах налогового учета – индивидуальных карточках работников.

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов (Т-54 и Т-54а), расчетных ведомостей (Т-51), платежных ведомостей (Т-53), а также расчетных листов, карточек по НДФЛ, оборотно-сальдовых ведомостей.

Заработная плата всех работников организации в сумме дает показатель фонда заработной платы (ФЗП) который занимает значительную долю в структуре себестоимости продукции. В таблице 2.4 представлен анализ фонда заработной платы.

Анализ таблицы 2.4 свидетельствует, что за анализируемый период фонд заработной платы увеличился на 1333 тыс. руб. Рост показателя связан с тем, что произошло увеличение как постоянной, так и переменной части заработной платы. Заработная плата предприятия увеличилась, потому ежегодно она индексируется.

Основную долю в заработной плате занимает переменная часть, а именно сумма премии сотрудников ООО «Универ-Консалтинг». Так по сравнению с 2016 годом показатель вырос на 50,29%. Это свидетельствует о том, что руководство ООО «Универ-Консалтинг» стало больше стимулировать сотрудников компании.

### Состав фонда заработной платы ООО «Универ-Консалтинг»

Виды оплаты	Фонд оплаты труда, тыс. руб.					
	2016г.	2017г.	2018г.	Отклонение		Темп роста, %
				2018/2017	2018/2016	2018/2016
1. Фонд оплаты труда, всего	3184	3754	4517	763	1333	141,87
- переменная часть	2064	2534	3102	568	1038	150,29
- постоянная часть	1120	1220	1415	195	295	126,34
1.1. Удельный вес в общем фонде заработной платы, %						
- переменная часть	64,82	67,50	68,67	4517	3,85	105,94
- постоянная часть	35,18	32,50	31,33	-1,17	-3,85	89,06
1.2. Оплата труда рабочих	2217,54	2584,68	3011,16	426,48	793,62	135,79
- переменная часть	1698,64	1972,11	2285,47	313,36	586,83	134,55
- постоянная часть	518,90	612,57	725,69	113,12	206,79	139,85
1.4. Оплата труда служащих и ИТР	966,46	1169,32	1505,84	336,52	539,38	155,81

Постоянная часть фонда заработной платы за анализируемый период выросла более низкими темпами, так по сравнению с 2016 годом она выросла на 26,34%.

В таблице 2.4 представлен анализ средней заработной платы сотрудников. Исходя из проведенного анализа, видно, что среднемесячная заработная плата увеличилась на 15,14% по сравнению с 2016 годом.

Количество человеко-часов выросло на 26,15%, что связано с увеличением количества сотрудников в ООО «Универ-Консалтинг».

Анализ среднемесячной заработной платы сотрудников  
ООО «Универ-Консалтинг»

Показатели	2016г.	2017г.	2018г.	Отклонение+/-, тыс. руб.		Темп роста, %
				2018/2017	2018/2016	2018/2016
1. Фонд оплаты труда, всего	3184	3754	4517	763	1333	141,87
2. Среднесписочная численность персонала, чел.	56	61	69	8	13	123,21
- рабочие	39	42	46	4	7	117,95
- ИТР и служащие	17	19	23	4	6	135,29
3. Среднемесячная заработная плата, руб.	56,86	61,54	65,46	3,92	8,61	115,14
5. Количество человеко-часов, отработанных всеми работниками	161460	179172	203688	24516	42228	126,15
6. Продолжительность рабочего года, дней	360	360	360	0	0	100,00
7. Продолжительность рабочего дня, час	11,5	11,85	12,3	0,45	0,8	106,96
8. Среднедневная заработная плата одного работника, руб.	258,44	279,73	297,56	17,83	39,12	115,14
9. Среднечасовая заработная плата одного работника, руб.	22,47	23,61	24,19	0,59	1,72	107,65

Далее проведем анализ эффективности использования фонда заработной платы.

Для начала произведем расчет следующих показателей:

1. Индекс заработной платы (2.1):

$$I_{зп} = \text{СЗПф} / \text{СЗПб}, \quad (2.1)$$



где СЗПф – среднемесячная заработная плата фактическая,

СЗПб – Среднемесячная заработная плата базисная

$$I_{зп2017} = 61,54/56,86 = 1,08$$

$$I_{зп2018} = 65,46/61,54 = 1,06$$

2. Индекс роста годовой выработки:

$$I_{вп} = ВПф / ВПб, \quad (2.2)$$

где ВПф – объем продаж фактический,

ВПб – объем продаж базисный

$$I_{вп2017} = 281912/370202 = 0,76$$

$$I_{вп2018} = 309101/281912 = 1,10$$

3. Коэффициент опережения:

$$K_o = I_{вп} / I_{зп}, \quad (2.3)$$

$$K_{o2017} = 0,76/1,08 = 0,71$$

$$K_{o2018} = 1,10/1,06 = 1,03$$

Экономия (перерасход) фонда оплаты в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\mathcal{E} = \PhiЗПф * ((I_{зп} - I_{вп}) / I_{зп}), \quad (2.4)$$

где ФЗПф – фонд заработной платы фактический.

$$\mathcal{E}_{2017} = 3754 * ((1,08 - 0,76) / 1,08) = 1112,3$$

$$\mathcal{E}_{2018} = 4517 * ((1,06 - 1,10) / 1,06) = -170,45$$

Анализ показал, что темп роста производительности труда в 2018 году больше темпов роста оплаты труда.

В 2017 году темп роста производительности был ниже темпов роста оплаты труда. Анализ эффективности использования оплаты труда показал, что в 2018 году произошла экономия фонда оплаты труда на 170,45 тыс. руб.

## 2.2 Рекомендации по устранению выявленных недостатков налогообложения оплаты труда

Учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг» производится в соответствии с действующим законодательством, однако в ходе изучения организации расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг» были выявлены следующие проблемы: отсутствие графика документооборота;

существующая конфигурация 1С: Бухгалтерия не позволяет автоматически рассчитывать отпускные, больничные, оплату в сверхурочное время и т.д.; отсутствие резерва на предстоящие отпуска.

В связи с чем нами были представлены некоторые направления, способствующие совершенствованию организации бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг».

### 1) Разработка графика документооборота.

Данное направление будет способствовать своевременному выполнению работ в установленные сроки, составлению и предоставлению бухгалтерской и статистической отчетности, своевременному получению учетной информации и снижению ошибок от момента создания документа до сдачи в архив.

Для ООО «Универ-Консалтинг» предлагается график документооборота, который приведен в таблицах (таблицы 2.6 и 2.7).

Таблица 2.6 – График документооборота по учету труда и заработной платы

ООО «Универ-Консалтинг» - Лист 1

Наименование документа	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу	Личная карточка работника	Штатное расписание	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Код формы	ф. Т-1	ф. Т-2	ф. Т-3	ф. Т-5	ф. Т-6, ф. Т-6а
Количество экземпляров	1				
Ответственный за составление	специалист по кадрам				
Документы, на основании которых составляются	заявление работника	приказ о приеме на работу	единый тарифно-квалификационный справочник	заявление работника	
Срок составления	не позднее первого рабочего дня приема нового работника	сразу после приема работника на работу	на дату создания организации и при внесении изменений	при переводе работника	за три дня до отпуска
Код формы	ф. Т-1	ф. Т-2	ф. Т-3	ф. Т-5	ф. Т-6, ф. Т-6а
Ответственный за проверку	начальник отдела кадров		главный бухгалтер	начальник отдела кадров	
Срок проверки	один день со дня составления				
Кто утверждает (подписывает)	директор	начальник отдела кадров	директор, главный бухгалтер	директор	
Срок утверждения (подписания)	в день составления				
Куда передается	отдел кадров (бухгалтерия – копия)	отдел кадров	отдел кадров, бухгалтерия	отдел кадров	отдел кадров (бухгалтерия – копия)

Срок передачи	не позднее следующего дня после подписания				
Документы, в которых производятся записи	трудовая книжка	-	-	трудовая книжка, личная карточка, лицевой счет	лицевой счет
Документы, составляемые на основании данного	личная карточка, форма Т-2, лицевой счет работника Т-54	-	расчетная или расчетно-платежная ведомость	-	расчетная или расчетно-платежная ведомость
Место хранения	отдел кадров				
Ответственный за хранение	начальник отдела кадров				

Табель формируется за первую половину месяца (период заполнения: с 1-го по 15-е число) и за месяц (период заполнения: месяц).

2) Приобретение отдельного модуля для усовершенствования программы 1С: Бухгалтерия 8.2. В настоящее время в ООО «Универ-Консалтинг» учет ведется с помощью 1С: Бухгалтерия 8.2. Однако конфигурация на предприятии не позволяет автоматически рассчитывать отпускные, больничные, оплату в сверхурочное время и т.д. В связи с чем возникает необходимость в обновлении программного продукта.

Таблица 2.7 – График документооборота по учету труда и заработной платы  
ООО «Универ-Консалтинг» - Лист 2

Наименование документа	Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником (увольнении)	Табель учета использования рабочего времени	Расчетно-платежная ведомость	Расчетная ведомость	Платежная ведомость	Журнал регистрации платежных ведомостей
------------------------	--	---	------------------------------	---------------------	---------------------	---

Продолжение таблицы 2.7

Код формы	ф. Т-8	Т-13	49	Т-51	Т-53	Т-13
Количество экземпляров	1					
Ответственный за составление	работник отдела кадров		главный бухгалтер			
Документы, на основании которых составляются	заявление работника	табельный учет, листки нетрудоспособности	наряды, рапорты о выработке, Т-13	Расчетная ведомость формы Т-51	Расчетно-платежная ведомость формы Т-49, платежная ведомость формы Т-53	
Срок составления	не позднее рабочего дня увольнения работника	Ежедневно в рабочие дни	За три дня до срока выплаты заработной платы, согласованного с банком	За один день до выплаты заработной платы		
Ответственный за проверку	начальник отдела кадров		главный бухгалтер			
Срок проверки	один день со дня составления					
Кто утверждает (подписывает)	директор	начальник отдела кадров	директор, главный бухгалтер	главный бухгалтер	директор, главный бухгалтер	главный бухгалтер
Срок утверждения (подписания)	в день составления					
Куда передается	отдел кадров	бухгалтерия			касса	бухгалтерия
Срок передачи	не позднее следующего дня после подписания					
Документы, в которых производятся записи	трудовая книжка, лицевой счет	-	Лицевой счет формы Т-54, журнал регистрации и платежных ведомостей	Лицевой счет формы Т-54	Лицевой счет формы Т-54, журнал регистрации платежных ведомостей	-

Документы, составляемые на основании данного	-	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	Лицевой счет, чек в банк, расходный кассовый ордер на выданную сумму	Платежная ведомость, лицевой счет	Расходный кассовый ордер на выданную сумму	-
Место хранения	отдел кадров	бухгалтерия	касса	бухгалтерия	касса	бухгалтерия
Ответственный за хранение	начальник отдела кадров	главный бухгалтер				

Конфигурация «Зарплата и управление персоналом» в 1С:Бухгалтерия 8.3 предназначена для автоматизации кадрового учета и расчета заработной платы на предприятиях различного масштаба (в том числе имеющих сложную юридическую структуру) в соответствии с законодательством Российской Федерации и обладает следующими основными возможностями.

Обеспечивается хранение персональных данных физических лиц, необходимых для выполнения регламентированных расчетов и формирования различной отчетности.

Помимо predetermined персональной информации в программе можно хранить любую дополнительную информацию (рост, вес, размер одежды и т. п.), фотографию, сканированные копии документов, например, резюме.

Программа позволяет регистрировать (оформлять) различные события по движению кадров:

- прием сотрудника на работу (заключение трудового договора), в том числе по совместительству, и печать соответствующего приказа по унифицированной форме Т-1, а также печать типовой формы трудового договора;
- кадровый перевод сотрудника (изменений условий труда), например, перемещение в другое подразделение, и печать соответствующего приказа по унифицированной форме Т-5;

– увольнение сотрудника (прекращение трудового договора) и печать соответствующего приказа по унифицированной форме Т-8.

Программа предоставляет возможности для создания и гибкой настройки графиков работы сотрудников. Можно указать способ заполнения графика и его свойства: пятидневка, шестидневка, сменный; суммированный учет; неполное рабочее время и т. п. Можно заполнить график в разрезе произвольных видов использования рабочего времени: указать не просто время явки, а, например, для водителей часы работы на линии и часы ремонта (которые оплачиваются по разным ставкам) или время перерывов на кормление ребенка (для матерей).

Имеется возможность отредактировать график работы отдельного сотрудника в индивидуальном порядке, а также уточнить количество фактически отработанных сотрудником часов.

Программа предоставляет широкий набор возможностей для автоматического расчета начислений и удержаний. Предусмотрены как поставляемые начисления с заранее настроенным способом расчета (оплата по окладу, районный коэффициент, разовая премия и т. п.), так и создаваемые и настраиваемые пользователем. В настраиваемой формуле расчета могут использоваться различные виды показателей (постоянные, разовые, накапливаемые и т. п.), что позволяет покрыть большинство сценариев расчета начислений. Для ввода значений произвольных показателей расчета предусмотрен специальный документ, который может быть настроен пользователем в соответствии с особенностями предприятия.

Если зарплата была рассчитана неверно из-за недостающих сведений об отсутствии сотрудника (на момент расчета в программе не было зарегистрировано отсутствие), то при вводе таких сведений производится автоматическое сторнирование и перерасчет начислений.

В программе реализован расчет налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и страховых взносов во внебюджетные фонды (в ФСС, ПФР и ФФОМС) в соответствии с действующим законодательством. Имеется возможность

регистрации доходов физических лиц, не являющихся сотрудниками предприятия, расчет НДФЛ и страховых взносов по таким доходам.

Автоматизировано заполнение всей регламентированной соответствующими законами отчетности:

- квартальная отчетность в ПФР, в том числе сведения персонифицированного учета: формы РСВ-1, РВ-3, АДВ-6-2, СЗВ-6-2, СЗВ-6-1 (включая АДВ-6-3), СЗВ-6-3 (включая АДВ-6-4);

- формы АДВ-1, АДВ-2 и АДВ-3; СЗВ-К; ДСВ-1 и ДСВ-3; СПВ-1 для ПФР;

- квартальная отчетность в ФСС: форма-4 ФСС;

- сведения, предоставляемые в ФСС в рамках пилотного проекта (передача обязанности по выплате пособий напрямую в ФСС).

Отчетность может быть сформирована как в бумажном, так и в электронном виде, при этом возможна отправка отчетности в органы по защищенным каналам связи непосредственно из программы с помощью сервиса «1С-Отчетность».

Применение нового программного обеспечения в значительной степени облегчит труд бухгалтера и в большей степени поможет избежать ошибок при расчете основной и дополнительной заработной платы, а также ускорит процесс начисления заработной платы и составление бухгалтерской и налоговой отчетности.

Преимущества:

- а) Расчет страховых взносов будет, осуществляется одновременно с начислением заработной платы

На данный момент встречается очень много ошибок при данных расчетах.

Иногда после очередного исправления начисленных сумм бухгалтер в спешке забывает о том, что нужно еще перезаполнить документ начисления страховых взносов. Такую ошибку достаточно легко допустить, учитывая, что обычно работать приходится в высоком темпе: отвлекают телефонные звонки, просьбы коллег и контрагентов, задачи от руководства, требования из налоговой и пр.



Теперь же весь расчет выполняется в одном документе, что снижает вероятность возникновения ошибок такого плана.

б) С доплатами за совмещение работать станет удобнее.

Доплата за совмещение назначается отдельным документом и может рассчитываться как разница в окладах, процент от зарплаты замещаемого сотрудника или фиксированная сумма.

в) В данной редакции реализован учет отгулов. Теперь становится возможным учет количества отгулов, которые предоставляются сотруднику за работу в праздничные и выходные дни, сверхурочную работу. Можно предоставлять отгулы на целый день или на несколько часов, продлять отпуск на период отгулов. А еще есть специальный отчет, в котором можно посмотреть остаток неиспользованных отгулов.

г) Можно регистрировать отсутствие на несколько часов. Внутрисменными могут быть не только отгулы, а также командировки, простои, отпуска без оплаты и прогулы. При условии оплаты за отработанное время по часам, данная возможность может быть очень актуальна.

д) Возможность регистрации начислений бывшим сотрудникам и физическим лицам, не являющимся сотрудниками организации

Встречаются ситуации, когда уволенным сотрудникам выплачиваются годовые премии после увольнения или какие-то другие начисления (например, подарки к праздникам для пенсионеров). И также не редки случаи, когда организации нужно выступить налоговым агентом по НДФЛ, удержав его с физического лица, не являющегося сотрудником, у которого, например, арендуют имущество. В некоторых случаях начисления сторонним лицам облагаются и страховыми взносами. В данной редакции 3.0 отрабатывать такие ситуации станет значительно удобнее.

е) Расчет оценочных обязательств (резервов) по отпускам выполняется двумя методами, в программе реализован расчет нормативным методом и методом обязательств (МСФО).

ж) И последнее, но тоже очень важное для многих бухгалтеров преимущество - это возможность начать учет «с чистого листа». Переход на редакцию 3.0 осуществляется с помощью создания новой базы и переноса данных из предыдущей редакции. При этом рекомендуется переносить только те данные, которые будут необходимы для расчета зарплаты текущим сотрудникам.

3) Создание резерва на оплату отпусков. Данное направление будет способствовать равномерному учету расходов на оплату отпусков в течение года.

Резерв предстоящих расходов на оплату отпусков в 2018 году обязаны создавать все организации, за исключением тех, которые могут вести упрощенный бухучет (п. 3 ПБУ 8/2010, ст. 4, ст. 5 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ). Создавая резерв отпусков, организации тем самым обеспечивают заинтересованных пользователей информацией о величине обязательства по оплате отпусков работникам на отчетную дату.

4) Разработка Положения о премировании. Однако в любой компании должно быть Положение об оплате труда и премировании работников. Дело в том, что сотрудников, хорошо выполняющих свою работу, имеет смысл поощрять. Продуманное и своевременное стимулирование работников к труду – верный способ добиться увеличения производительности труда, и, как следствие, улучшения финансовых показателей организации. Именно для этого работодатели разрабатывают и утверждают Положение о премировании работников.

Система стимулирования сотрудников прописывается в Положении о премировании работников. Это специализированный локальный акт, в котором фиксируют условия, выполняя которые, сотрудники могут рассчитывать на получение поощрения.

Далее произведем оценку предложенных рекомендаций и результаты оценки приведем в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Оценка предложенных рекомендаций

Недостатки	Рекомендация	Оценка предложенной рекомендации
Отсутствие графика документооборота	Разработка графика документооборота	Контроль за движением документов, снижение уровня допущения ошибок
Учет ведется с помощью модуля 1С: Бухгалтерия. Однако конфигурация на предприятии не позволяет автоматически рассчитывать отпускные, больничные, оплату в сверхурочное время и т.д.	Установить специализированный модуль 1С: Зарплата и управление персоналом 8	Сокращение потерь времени и повышения эффективности труда бухгалтера
Отсутствие резерва на предстоящие отпуска	Создание резерва на предстоящие отпуска	Равномерный учет расходов на оплату отпусков в течение года, выполнение требований законодательства
Разногласия при начислении премии	Разработка Положения о премировании	Снижение ошибок при начислении доплат

Анализ свидетельствует, что если внедрить в деятельность предприятия график документооборота, то становится очевидным, что контроль за движением документов усиливается, также снижается уровень допущения каких-либо ошибок.

Внедрение специализированного модуля 1С: Заработная плата и управление персоналом 8 позволяет снизить потери времени, то есть за счет ее бухгалтерская служба предприятия будет работать эффективнее.

Создание резерва на оплату отпусков позволяет вести более равномерный учет начисленных денежных средств за отпуска.

Положение о премировании позволит производить начисление доплат к заработной плате на основании установленных критериев.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенные направления будут способствовать совершенствованию организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг», а именно более точному, полному и своевременному учету заработной платы, а также обеспечению достаточной уверенности в достоверности бухгалтерской отчетности.

Таблица 2.9 – Основные виды налоговых правонарушений в области НДФЛ

Виды налоговых правонарушений	Статьи НК, предусматривающие ответственность
Непредставление в срок налоговой декларации	П.1 ст. 119 НК РФ
Несоблюдение порядка представления налоговой декларации	Ст. 119.1 НК РФ
Грубое нарушение правил учета доходов, расходов, объекта налогообложения	Ст. 120 НК РФ
Неуплата, неполная уплата налога	П. 1,3 Ст. 123 НК РФ
Неправомерное удержание налога налоговыми агентами	П. 1,2 ст. 123 НК РФ
Неперечисление в бюджет сумм налога налоговыми агентами	Ст. 123 НК РФ
Непредставление налоговым агентом в срок расчета по НДФЛ в налоговый орган по месту учета	П. 1 ст 126 НК РФ

В организации в ООО «Универ-Консалтинг» было выявлено нарушение связанное с не предоставлением в установленный срок расчета исчисленных, удержанных сумм налога на доходы физических лиц в налоговый орган по месту учета. Статья 126 НК РФ «Непредставление налоговому органу сведений, необходимых для осуществления налогового контроля».

Согласно этой статье влечет взыскание штрафа с налогового агента на сумму 1000 рублей за каждый полный месяц со дня, когда налоговый агент должен был предоставить исчисленные и удержанные суммы налога на доходы физических лиц.

«Расчет сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом, за первый квартал, полугодие, девять месяцев - не позднее последнего дня месяца, следующего за соответствующим периодом, за год - не позднее 1 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом, по форме, форматам и в порядке, которые утверждены федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным по контролю и надзору в области налогов и сборов» (форма 6-НДФЛ). Расчет может быть предоставлен на бумаге в случае, если численность сотрудников составляет 26 человек, в противном случае расчет должен будет направлен в электронном виде. Поэтому следует вовремя в установленный срок предоставлять данные расчета, для того чтобы избежать штрафных санкций со стороны налоговых служб.

## Выводы по разделу два

ООО «Универ-Консалтинг» зарегистрировано 16 сентября 2003 г. регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 17 по Челябинской области.

Основным видом деятельности является «Торговля розничная легковыми автомобилями и легкими автотранспортными средствами в специализированных магазинах», зарегистрировано 17 дополнительных видов деятельности.

Проведенный анализ экономических показателей показал, что деятельность ООО «Универ-Консалтинг» является эффективной.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов (Т-54 и Т-54а), расчетных ведомостей (Т-51), реестров для перечисления зарплаты на пластиковые карты в Сбербанк, платежных ведомостей (Т-53), записок-расчетов о предоставлении отпуска работнику (Т-60), записок-расчетов о прекращении действия трудового договора с работником (Т-61), а также расчетных листов, карточек по НДФЛ, оборотно-сальдовых ведомостей.

Анализ показал, что темп роста производительности труда больше темпов роста оплаты труда. Анализ эффективности использования оплаты труда показал, что в 2017 году произошла экономия на 170,45 тыс. руб.

Предложения:

- 1) Разработка графика документооборота
- 2) Установить специализированный модуль 1С: Зарплата и управление персоналом 8
- 3) Создание резерва на предстоящие отпуска
- 4) Разработка Положения о премировании.

5) Следует быть более внимательными при расчете исчисленных, удержанных сумм налога на доходы физических лиц и вовремя предоставлять данные в налоговый орган для того чтобы избежать штрафные санкции.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата или оплата труда – это вознаграждения, которые зависят от трудности выполнения работы, от самой квалификации сотрудника, от качества и количества работы выполненной. Различные выплаты компенсационного характера, доплаты и надбавки за выполнения работы, которые не подлежат хорошим условиям, то есть с разными отклонениями от нормы, например, климатические условия, территория с радиоактивным загрязнением, а также иные стимулирующие надбавки, доплаты и различные поощрения за хорошо проделанную работу.

На сегодняшний день в Российской Федерации существует широкая нормативная и правовая база при формировании и оплате труда сотрудника и штабу работников. Таким образом при начислении заработной платы штабу сотрудников организации происходят различного рода удержания, которые делим на две группы: к первой группе относится удержание, которые происходят по инициативе организации, а также ко второй группе отнесем обязательные удержания то бишь (Налог на доходы физических лиц – НДФЛ), и страховые взносы во внебюджетные фонды

Структура заработной платы персонала зависит от системы оплаты труда, используемой в современных условиях хозяйствования. В то же время, выбор форм и систем оплаты труда основывается на таких факторах как ресурсы, находящиеся в распоряжении работника и материальный интерес работника для повышения экономической эффективности хозяйствующих субъектов. Определение и применение конкретной формы и системы оплаты для соответствующих условий играет важную роль в мотивации персонала, финансовой и экономической деятельности хозяйствующего субъекта.

Условия оплаты труда у каждого работодателя должны быть основаны на гарантиях, которые предусмотрены Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, а также другими федеральными законами РФ, Указами Президента РФ,

Постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, органов местного самоуправления и внутренними локальными актами самого предприятия, среди которых приоритетными являются нормы, установленные Трудовым Кодексом РФ.

Особенностями законодательного регулирования порядка расчетов с персоналом по оплате труда является то, что данный объект бухгалтерского учета регулируется с точки зрения особенностей взаимодействия работников с их работодателем, работников с учредителями организации, работников с бюджетом в двух направлениях: в связи с НДФЛ и с налогом на прибыль, работников совместно с работодателем, с Пенсионным фондом, Фондом обязательного медицинского страхования, Фондом социального страхования.

Поэтому осуществление предварительного, текущего и последующего внутреннего контроля соблюдения законодательных актов при ведении бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда будет способствовать повышению достоверности входящих и исходящих информационных потоков, необходимых для правильного и обоснованного начисления и выдачи заработной платы работникам организации.

Хочется сказать, что технологический процесс не стоит на месте, большинство организаций используют различные программные продукты для упрощения своей жизни, а также для того чтобы минимизировать, а то и вовсе исключить ошибки в деятельности организации. В том числе связанные с бухгалтерской и налоговой отчетностью, что неотъемлемо хорошо сказывается на организации и ее деятельности в целом.

ВКР выполнена на примере ООО «Универ-Консалтинг», зарегистрированного 17 декабря 2002 года г.

Основным видом деятельности является «Торговля розничная легковыми автомобилями и легкими автотранспортными средствами в специализированных магазинах».



Система оплаты труда в ООО «Универ-Консалтинг» тарифная, а форма оплаты труда повременно-премиальная. Тем самым размер заработной платы зависит от размера установленного оклада и фактически отработанного времени.

Условия предоставления премий прописаны в Положении об оплате труда. Отдельного Положения о премировании в ООО «Универ-Консалтинг» нет.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет пассивный. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, а по дебету - удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов.

Анализ свидетельствует, что за анализируемый период фонд заработной платы увеличился на 1333 тыс. руб. Рост показателя связан с тем, что произошло увеличение как постоянной, так и переменной части заработной платы. Заработная плата предприятия увеличилась, потому что ежегодно она индексируется.

Основную долю в заработной плате занимает переменная часть, а именно сумма премии и социальных выплат сотрудников ООО «Универ-Консалтинг». Так по сравнению с 2016 годом показатель вырос на 50,29%. Это свидетельствует о том, что руководство ООО «Универ-Консалтинг» стало больше стимулировать сотрудников компании.

Постоянная часть фонда заработной платы за анализируемый период выросла более низкими темпами, так по сравнению с 2016 годом она выросла на 26,34%. Также большая доля фонда заработной платы приходится на рабочих.

Анализ показал, что темп роста производительности труда в 2018 году больше темпов роста оплаты труда. В 2017 году темп роста производительности был ниже темпов роста оплаты труда. Анализ эффективности использования оплаты труда показал, что в 2018 году произошла экономия на 170,45 тыс. руб.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг» производится в соответствии с действующим законодательством, однако в ходе проведенного анализа расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг» были выявлены следующие проблемы: отсутствие графика документооборота; существующая конфигурация 1С: Бухгалтерия не позволяет автоматически рассчитывать отпускные, больничные, оплату в сверхурочное время и т.д.; отсутствие резерва на предстоящие отпуска.

В связи с чем представлены предложения, способствующие совершенствованию организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг».

1) Разработка графика документооборота. Данное направление будет способствовать своевременному выполнению работ в установленные сроки, составлению и предоставлению бухгалтерской и статистической отчетности, своевременному получению учетной информации и снижению ошибок от момента их создания до сдачи в архив.

2) Приобретение модуля 1С: Зарплата и управление персоналом 8. В настоящее время в ООО «Универ-Консалтинг» учет ведется с помощью 1С: Бухгалтерия 8.2. Однако конфигурация на предприятии не позволяет автоматически рассчитывать отпускные, больничные, оплату в сверхурочное время и т.д. В связи с чем, возникает необходимость в обновлении программного продукта.

3) Создание резерва на оплату отпусков. Данное направление будет способствовать равномерному учету расходов на оплату отпусков в течение года.

Предложенные направления будут способствовать совершенствованию организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ООО «Универ-Консалтинг», а именно более точному, полному и своевременному учету заработной платы, а также обеспечению достаточной уверенности в достоверности бухгалтерской отчетности.

4) Разработка Положения о премировании. Продуманное и своевременное стимулирование работников к труду – верный способ добиться увеличения производительности труда, и, как следствие, улучшения финансовых показателей организации. Именно для этого работодатели разрабатывают и утверждают Положение о премировании работников.

5) Следует быть более внимательными при расчете исчисленных, удержанных сумм налога на доходы физических лиц и вовремя предоставлять данные в налоговый орган, для того чтобы в будущем избегать штрафные санкции.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

2 Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (НК РФ ч.2) [Электронный ресурс]: // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

3 Гражданский кодекс Российской Федерации от 21 января 1996 г. – Сборник законодательства Российской Федерации (ред. от 04.07.2016) [Электронный ресурс]: // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 14.03.2019).

4 Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.10.2016) [Электронный ресурс]: // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 14.03.2019).

5 О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ по сост. на 31.12.2017 г.: принят Гос. Думой 22.11.2011 г.: одобр. Советом Федерации 29.11.2011 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

6 О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.06.2016 г. № 164-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

7 О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 348-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

8 О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.06.2000 г. (ред. от 02.06.2016 г.) № 82-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

9 Об основах обязательного социального страхования [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 16.07.1999 г. 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

10 О государственных пособиях гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред.03.07.2016) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

11 О страховых взносах в пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: Федеральный закон РФ от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

12 Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: Федеральный закон РФ от 29.12.2006 № 225-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

13 Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

14 Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (ред. от 29.12.2015) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

15 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (с

изменениями на 15 октября 2014 года) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

16 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. (ред. от 15.10.2014 г.) № 922 // СПС «Гарант» (дата обращения 04.03.2019).

17 О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2017 г. [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 29.11.2016 г. // СПС «Гарант» (дата обращения 04.03.2019).

18 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Минфина России от 29.07.1998 г. № 34н (с изменениями на 8 июля 2016 года) // // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

19 Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) [Электронный ресурс]: Приказ Минфина России от 06.10.2008 № 106н (с изменениями на 6 апреля 2015 года) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

20 План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению [Электронный ресурс]: Приказ Минфина России от 31.10.2000 г. № 94н // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

21 О формах бухгалтерской отчетности организаций [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 02.07.2010 г. (ред. от 06.04.2015 г.) № 66н // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 04.03.2019).

22

509

с.

- 23 Алексеева, Г.И. Бухгалтерский финансовый учет. расчеты по оплате труда.:  
Учебное пособие для бакалаври  
215 с.
- 24  
457 с.
- 25 Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет:  
368 с.
- 26  
536
- с.
- 27 Бабаев, Ю.А. Бу  
424 с.
- 28  
509 с.
- 29 Бочкова, Л  
С. 3940.
- 30  
208 с.
- 31 Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: учеб. пособие /  
В.Б. -  
248 с.
- 32  
- - 480 с.
- 33 Дмитриева, И.  
323 с.
- 34  
336 с.
- 35 Керимов, В.Э Бухгалте  
96 с.

36 Колодина, Н.Ф. Совершенствование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда / Н.Ф. Колодина, Т.Ж. Кулийбаев // Евразийский Союз Ученых 4 (20).

37 Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н. П. Кондраков, 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 512 с.

38 Коревина, Л.А. Виды, формы и системы оплаты труда / Л.А. Коревина Пробл

-  
С. 141–146.

39 Керимов, В.Э Бухгалтерский управленческий уче  
96 с.

40

- 352 с.

41 Лунева, А.М. Бухгалтерский учет: Учебное пособие

221 с.

42

-  
592 с.

43 Остро

394 с.

44 Паронян, А.А. Факторы повышения производительности труда в сельском хозяйст

С. 20–22.

45 Рогуленко, Т.М. Бухгалтерский учет: Учебник / Т.М. Ро  
464 с.



46 Трубникова, Т. В. Оценка нормативно-правовой базы по организации учета труда и заработной платы в условиях кризиса (статья) / Т.В. Трубникова // Теория и практика инновацио

- -

Белгород: Издательство БУПК, 2010. – Ч .1.

47 Шеремет, А.Д.

М -

416 с.

48

2016

С. 1080-1083.

49

С. 85-89.

50 Официальный сайт ООО «Универ-Консалтинг» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://toyotachel.ru>.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ А СТАНДАРТНЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НДФЛ

Кому предоставляется стандартный вычет	Размер стандартного вычета (руб)	Копии каких документов потребуются от работника
Сотрудники, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС или на работах по устранению последствий аварии, и некоторые другие сотрудники, перечисленные в пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ	3000	Удостоверение участника ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, справка об инвалидности и т.д.
Герои Советского Союза и Герои Российской Федерации Инвалиды с детства, I и II группы, работники, получившие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с радиацией, и другие сотрудники, перечисленные в пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ	500	Справка об инвалидности, удостоверение участника ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк» и т.д.
Родитель первого или второго ребенка до 18 лет или учащегося по очной форме до 24 лет	1400	Свидетельство о рождении ребенка
Родитель третьего или любого следующего ребенка до 18 лет или учащегося по очной форме до 24 лет	3000	Свидетельство о рождении ребенка
Родителю на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы (опекуну, попечителю, приемному родителю)	12000 (6000)	Свидетельство о рождении ребенка, справка об инвалидности

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС ООО «УНИВЕР-  
КОНСАЛТИНГ»**

Наименование показателя	Код	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
<b>АКТИВ</b>				
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
Основные средства	1150	21 782	21 852	20 186
Отложенные налоговые активы	1180	750	909	689
Итого по разделу I	1100	22 532	22 761	20 875
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
Запасы	1210	37 104*	45 980	33 543*
Налог на добавленную стоимость по ценностям	1220	1 701	1 697	1 787
Дебиторская задолженность	1230	10 283	18 252	11 809
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 196	1 138	822
Прочие оборотные активы	1260	0	4	0
Итого по разделу II	1200	50 284	67 071	47 961
<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>72 816</b>	<b>89 832</b>	<b>68 836</b>
<b>ПАССИВ</b>				
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд)	1310	10	10	10
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	5 055	3 883	3 088
Итого по разделу III	1300	5 065	3 893	3 098
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
Заемные средства	1410	24 500	12 500	0
Отложенные налоговые обязательства	1420	0	0	21
Итого по разделу IV	1400	24 500	12 500	21
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
Заемные средства	1510	28 581	39 840	50 576
Кредиторская задолженность	1520	14 670	33 599	15 141
Итого по разделу V	1500	43 251	73 439	65 717
<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>72 816</b>	<b>89 832</b>	<b>68 836</b>

ПРИЛОЖЕНИЕ В ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ООО «УНИВЕР-  
КОНСАЛТИНГ»

Наименование показателя	Код	2018	2017	2016
Выручка	2110	333 815	309 101	281 912
Себестоимость продаж	2120	-326 842	-300 297	-275 730
Валовая прибыль (убыток)	2100	6 973	8 804	6 182
Коммерческие расходы	2210	-12 201	-12 592	0
Управленческие расходы	2220	-7 276	-6 843	-8 225
Прибыль (убыток) от продаж	2200	-12 504	-10 631	-2 043
Проценты к уплате	2330	-4 707	-6 410	-7 355
Прочие доходы	2340	23 958	21 726	19 191
Прочие расходы	2350	-4 257	-3 950	-9 403
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	2 490	735	390
Текущий налог на прибыль	2410	-957	-180	-306
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	0	-3	0
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	0	21	0
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-36	220	-1
Прочее	2460	-325	0	-3
Чистая прибыль (убыток)	2400	1 172	796	80
СПРАВОЧНО				
Совокупный финансовый результат периода	2500	1 172	796	80

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г УНИФИЦИРОВАННЫЕ ФОРМЫ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ

Унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1:

- Приказ (распоряжение) о приеме на работу (Форма № Т-1).
- Штатное расписание (Форма № Т-3).
- Личная карточка работника (Форма № Т-2).
- Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (Форма № Т-5).
- Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (Форма № Т-6).
- График отпусков (Форма № Т-7).
- Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (Форма № Т-8).
- Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (Форма Т-9).
- Приказ (распоряжение) о поощрении работника (Форма № Т-11).
- Табель учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда.