

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет экономический
Кафедра экономической безопасности и экспертизы
Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация: Судебная экономическая экспертиза

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой


«16» 06 2018 г. Е.С. Рычкова

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему:

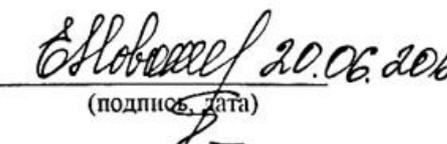
Разработка методики экспертного исследования операций по труду и заработной плате на примере предприятия ООО "Окна Эталон"

Исполнитель
студент группы ОС-378


(подпись, дата)

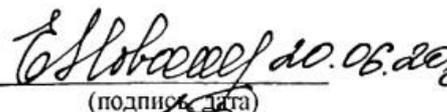
Н.В. Москвичев

Руководитель доцент
кафедры экономической
безопасности и экспертизы


(подпись, дата)

Е.С. Новопашина

Нормоконтроль доцент
кафедры экономической
безопасности и экспертизы


(подпись, дата)

Е.С. Новопашина

Рецензент
КАНА, ЭКОН. НАУК


(подпись, дата)

С.Б. Бонач

Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет экономический

Кафедра экономической безопасности и экспертизы

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой

Михаева С.С.
« 22 » 02 2018

ЗАДАНИЕ

К выпускной дипломной работе студента

группы 378-ОС Москвичева Никиты Вадимовича

1. Тема выпускной дипломной работы: Разработка методики экспертного исследования операций по труду и заработной плате на примере предприятия ООО «Окна Эталон»

(утверждено приказом от 05.03.18 № 550.п)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 20.06.2018

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: научная и учебная литература по экономическому анализу, финансовому менеджменту и смежным дисциплинам, нормативно-правовые акты, электронные ресурсы, отчетность и другие документы исследуемой организации

4. Содержание выпускной дипломной работы:

1. Теоретические основы экспертного исследования операций по труду и заработной плате.
2. Экспертное исследование операций по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон».
3. Методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон» и обобщение ее результатов.

5. Перечень материалов приложения : отсутствует

6. Консультанты по выпускной дипломной работе: отсутствуют

7. Дата выдачи задания 22.02.2018

Руководитель выпускной дипломной работы (проекта)

Е.С. Новикова доцент кафедры экономической
(Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание)

безопасности каф. тех. наук

Задание принял к исполнению (дата) 22.02.2018

Меня

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Работа содержит 78 с., 2 рисунка, 20 таблиц, 48 источников.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ЭКСПЕРТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ, ТРУД, ОПЛАТА ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Цель данной работы – разработать методику экспертного исследования операций по труду и заработной плате.

Объектом исследования данной работы является экономическая деятельность ООО «Окна Эталон». Предметом исследования выступает методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате.

На основании Проведённой экспертизы необходимо было выявить пути повышения уровня экономической безопасности ООО «Окна Эталон», сделать вывод.

В дипломной работе проводилась экспертиза операций по труду и заработной плате.

В результате проведения экспертизы было выявлено, что в организации наблюдается невыполнение плана по показателям эффективности использования средств на оплату труда, кроме этого в компании отсутствует служба внутреннего контроля, что снижает уровень кадровой безопасности компании.

С целью увеличения производительности труда сотрудниками компании и увеличения кадровой безопасности, в ООО «Окна Эталон» предложены следующие мероприятия:

- создать и утвердить положение по внутреннему контролю;
- заключать с сотрудниками компании трудовой договор;
- внедрить шкалу премирования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы экспертного исследования операций по труду и заработной плате	8
1.1 Сущность оплаты труда, системы и формы	8
1.2 Экспертное исследование операций по труду и заработной плате как этап судебно-бухгалтерской экспертизы	16
1.3 Источники информации экспертного исследования расчетов с персоналом по оплате труда и заработной плате	24
1.4 Основные этапы и методические приемы экспертного исследования расчетов по труду и заработной плате	26
2 Экспертное исследование операций по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон»	31
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Окна Эталон»	31
2.2 Анализ операций по труду и заработной плате	36
2.3 Экспертное исследование документов по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон»	49
2.4 Экспертное исследование учета начислений и удержаний из заработной платы ООО «Окна Эталон»	52
3 Методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон» и обобщение её результатов	63
3.1 Методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате	63
3.2 Рекомендации по совершенствованию учета труда и заработной платы	66
Заключение	70
Библиографический список	73

ВВЕДЕНИЕ

Экспертизы операций по учёту труда и заработной платы на сегодняшний день весьма актуальна, так как труд является одним из важнейших факторов производства.

Важное значение в повышении экономической безопасности играет правильная организация оплаты труда сотрудников компании. От процесса правильного построения организации труда зависит улучшение качества, сокращение себестоимости, сокращения рисков компании.

Зарплата занимает значительную долю в затратах на производство продукции (работ, услуг), оказывает влияние на формирование себестоимости продукции и в конечном итоге на получение прибыли.

Цель данной работы – разработать методику экспертного исследования операций по труду и заработной плате.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы экспертного исследования операций по труду и заработной плате;
- изучить организационно-экономическую характеристику компании ООО «Окна Эталон»;
- провести анализ операций по труду и заработной плате в ООО «Окна Эталон»;
- провести экспертное исследование документов по труду и заработной плате, а также начислений и удержаний из заработной платы ООО «Окна Эталон»;
- провести экспертное исследование операций по труду и заработной плате;
- разработать рекомендации по совершенствованию учёта труда и заработной платы в ООО «Окна Эталон».

Объектом исследования данной работы является экономическая деятельность ООО «Окна Эталон». Предметом исследования выступает методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате.

Теоретической и методологической базой написания работы послужили нормативные документы по судебно-бухгалтерской экспертизе, а также учебники и монографии авторов, посвященные вопросам экспертизы.

При проведении анализа использовались следующие приёмы и методы: горизонтальный анализ, вертикальный анализ; анализ коэффициентов (относительных показателей); сравнительный анализ и др.

В ходе исследования использовались законодательные и нормативные акты, а также данные бухгалтерских отчетов ООО «Окна Эталон» за 2015-2017 гг.

Выпускная квалификационная работа состоит из трех глав, введения и заключения.

Во введении обосновывается актуальность темы, определена цель исследования и сформулированы основные задачи, выделены предмет и объект исследования. В первой главе работы исследуются теоретические основы экспертного исследования операций по труду и заработной плате.

Во второй главе проводится экспертное исследование операций по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон».

В третьей главе рассматривается методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКСПЕРТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОПЕРАЦИЙ ПО ТРУДУ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

1.1 Сущность оплаты труда, системы и формы

В настоящих условиях нестабильности, происходящих реформационных процессов в экономике становится актуальным вопрос об экономической безопасности деятельности хозяйствующих субъектов. Экономическая безопасность предприятия – это результат комплекса составляющих, которые хозяйствующим субъектам необходимо преодолевать в процессе своей деятельности.

Возникающие угрозы негативно воздействуют на эффективное функционирование любой компании и её экономическую безопасность. Угрозы экономической безопасности предприятия обычно классифицируют по источникам возникновения на внутренние и внешние угрозы, а по функциональной принадлежности – на финансовые, производственно-технологические, маркетинговые, социальные и т. д.

Одним из основных факторов в социальном обеспечении безопасности компании является разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Современный менеджмент рассматривает улучшение методов управления персоналом, формы и системы оплаты труда, работников как один из главных резервов повышения эффективности управления и стабильного функционирования предприятия.

Трудовое законодательство РФ в настоящее время создает для экономических субъектов необходимые правовые условия для того, чтобы достичь оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государственных интересов¹.

¹Трудовой кодекс РФ: Закон РФ от 30.06.2001 №197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

Ст. 129 ТК РФ оперирует понятиями «заработная плата» и «оплата труда». Под оплатой труда понимают систему отношений, которые связаны с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд на основании закона, нормативно правовых актов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудовых договоров. Оплата труда предусматривает появление отношений между работодателем и работником по осуществлению указанной оплаты в соответствии с правилами, установленными в законодательстве, трудовом договоре, локальных правовых актах. Из этого следует, что термин «оплата труда» касается всех отношений, которые возникают в процессе восстановления и осуществления оплаты труда работников².

Ст. 129 Трудового кодекса РФ трактует заработную плату как вознаграждение за труд, размер которого определяется в зависимости от количества, сложности, качества, условий выполняемой работы, квалификации работника, а также от стимулирующих и компенсационных выплат. Согласно данному определению при установлении заработной платы работнику в обязательном порядке учитывается его квалификационные уровень, качество, количество и условия выполняемой им работы, а также содержит стимулирующие и компенсационные выплаты. Однако именно в процессе определения размера зарплаты и появляются отношения по её установлению в соответствии с законодательными нормами, трудовыми договорами, внутренними актами предприятия. Это установление теряет смысл без выполнения в указанном порядке выплат работнику.

Применение законодательства о заработной плате приводит к возникновению отношений, входящих в понятие «оплата труда». Разведение рассматриваемых понятий не имеет практического смысла. Использование компенсационной выплаты с включением её в размер зарплаты может улучшать положение работника при расчётах среднего заработка при оплате

²Трудовой кодекс РФ: Закон РФ от 30.06.2001 №197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

отпуска. Стоит отметить, что применение выплат данного типа не должно вызывать ограничение прав работников.

Таким образом, заработная плата – это компенсация трудового вклада работников компании в её деятельность.

Главная функция заработной платы заключается в мотивировании работников к эффективной трудовой деятельности. Зарплата считается фактором мотивации, если:

- однозначно связана с результатами выполненного труда (сдельная);
- в процессе выполнения работы работнику не приходится сталкиваться с негативными явлениями, которые имеют больший вес, чем преимущества зарплаты, например, отрицательная оценка окружающих, физическая перегрузка;
- находится в тесной связи с выполненной работой во времени (без длительных временных промежутков между выполнением работы и её оплатой);
- в результате получения зарплаты доход работника увеличивается реально, а не символически.

Система оплаты труда является способом исчисления зарплаты, которую надлежит выплатить работнику за результаты его общественно необходимого труда. Функция системы оплаты труда состоит в обеспечении установления правильного соотношения между мерами труда и его оплаты.

Каждой форме соответствует определенная система оплаты, под которой понимается способ объединения основной и дополнительной оплат. Под данным способом понимается тарифная оплата с различными премиями и доплатами. Сдельная форма оплаты включает различные варианты:

- прямая сдельная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно сдельная;
- аккордная;
- аккордно-премиальная;

– сдельно-премиальная.

Повременная форма характеризуется не таким большим числом вариантов:

– повременно-премиальная;

– простая повременная

Системы оплаты также подразделяются в зависимости от формы организации труда на:

– бригадные (коллективные);

– индивидуальные.

Необходимо рассмотреть содержание основных систем и форм оплаты труда, включая:

– прямую сдельную систему. Она представляет собой наиболее простую систему, в которой заработок зависит от индивидуальной выработки работника. При начислении зарплаты необходимо определить сдельную расценку за единицу времени по каждой операции. Сдельная расценка определяется по тарифной ставке и норме выработки либо времени, которое отводится на конкретную трудовую операцию. Здесь наглядно проявляется связь между выработкой и заработком;

– сдельно–премиальную систему. В этом случае сверх заработка по прямым сдельным расценкам работникам выплачивается премия при выполнении и перевыполнении заранее установленных качественных и количественных показателей. Условия премирования и показатели устанавливаются хозяйствующим субъектом;

– сдельно–прогрессивную систему. Для этой системы характерна оплата труда работника в пределах обозначенной нормы по основным (неизменным) сдельным расценкам, объем работы, выполненный сверх этой нормы, оплачивается по повышенным расценкам (сдельно-прогрессивным);

– косвенную сдельную систему. Данная система используется в большинстве случаев при оплате труда вспомогательных рабочих, например, мастеров-наладчиков, водителей, ремонтников. Их зарплата напрямую

зависит от зарплаты основных работников, а показатели для оплаты труда основных работников зависят от ритмичности труда обслуживающего персонала;

– простую повременную систему. В рамках этой системы оплата выполняется на основе фактически отработанного времени и тарифной ставки за единицу времени. Различается почасовая, поденная, помесечная оплата. При этом повременную оплату могут применять в качестве формы авансирования до расчётов за продукцию;

– повременно–премиальную систему. Её сущность состоит в том, что в зарплату работника-повременщика включается премия сверх тарифной заработной платы, которая может выплачиваться за исполнение нормативного задания, качественное и своевременное исполнение работы, а также за иные достижения;

– аккордную систему. Согласно этой системе труд оплачивается не за одну конкретно выполненную операцию, а за комплекс взаимосвязанных трудовых операций. Аккордная оплата исчисляется исходя из действующих расценок и норм в соответствии с перечнем работ. Промежуточный расчёт производят за работы, выполненные фактически. Заработок начисляется по результатам коллективного труда (коллектив, бригада, отряд) в целом. Главное условие применения системы – наличие производственной взаимосвязи между членами коллектива.³

В любой системе оплаты труда необходимо учитывать интересы хозяйства группы и опираться на них. Иными словами, система оплаты труда призвана содействовать согласованию и реализации данных интересов.

Сдельную оплату труда используют, как правило, предприятия, на которых основная цель производства заключается в увеличении объема выпускаемой продукции. Прежде всего, она применяется на тех участках работ, в рамках которых есть возможность учесть количественные

³ Астахов В. П. Бухгалтерский (финансовый) учет[Текст]: учебное пособие для вузов / В.П. Астахов. - М.: Юрайт, 2016. - 335 с.

показатели выработки работ либо продукции, объективно отражающие затраты труда работников. А также есть возможность увеличить выработку против установленной нормы существующих технических и организационных условий. Кроме того, если есть в наличии возможность увеличить выработку за счёт интенсификации рабочего труда, соблюдения технологических режимов и норм безопасности, рационального расходования сырья, энергии, материалов, улучшения качества продукции либо работ.

Сдельная оплата труда включает такие системы, как аккордная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная, сдельно-прогрессивная.

$$Z_{сд} = R \times n, \quad (1)$$

где $Z_{сд}$ – заработок работника, труд которого оплачивается сдельно;

R – расценка сдельная на единицу продукции;;

n – количество продукции, изготовленной на предприятии.

Сдельной расценкой считается величина оплаты за объем труда, который необходим для выполнения единицы работы. В рамках исследуемой системы расценку определяет по одной из формул:

$$R = C_{тр} \cdot N_{выр} \quad (2)$$

$$R = Стр \times Нвр, \quad (3)$$

где R – сдельная расценка;

$Стр$ – тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы;

$Нвыр$ – норма выработки;

$Нвр$ – норма времени.

В процессе определения сдельных расценок нужно соблюдать соответствие единиц времени, за которые взяты тарифные ставки, единицам времени, относительно которых установлена норма, например, смена либо час. Если определена сменная норма выработки, то для расчёта расценки применяется дневная ставка тарифа, при установлении часовой нормы выработки используется часовая тарифная ставка.

Вышеописанная система оплаты труда наиболее проста и понятна работнику, потому что он может отчетливо увидеть связь между результатом труда и величиной своей заработной платы. Простую сдельную систему используют там, где рост объема выпускаемой продукции зависит, прежде всего, от самого работника, а также там, где оптимально налажено нормирование труда, учёт выработка продукции, главным является увеличение изготовления товара.

Наибольшей популярностью пользуется сдельно-премиальная система заработной платы, потому что она, кроме тарифной зарплаты предусматривает премиальные выплаты за выполнение установленных показателей, а, значит, в большей мере способна реализовывать функцию стимулирования. Показателями премирования могут выступать экономия материальных ресурсов, рост производительности труда, улучшение качества выпускаемых товаров.

Расчёт величины заработной платы при применении сдельно-премиальной системы производится по формуле:

$$Z_{\text{сд.прем}} = Z_{\text{сд}} + П, \quad (4)$$

где П – часть премии, установленная за выполнению всех показателей предприятия.

Премией называют часть зарплаты, потому что она характеризуется распределением, которое пропорционально непосредственно затраченному труду⁴.

Система премирования, как и любая другая система, включает в себя взаимосвязанные элементы, имеет характер подсистемы системы организации заработной платы.

Косвенная сдельная оплата характеризуется зависимостью заработка работника от труда его коллег, а не зависимостью от его личной выработки. Применение такой системы оплаты труда целесообразно в отношении вспомогательных работников, учёт выработки которых затруднен, но от их результатов труда зависит выработка основных работников сдельщиков.

Расценки при косвенно сдельной оплате труда рассчитываются посредством формулы:

$$R_{\text{косв}} = \text{Ст. вн} : N_{\text{выр.осн}} , \quad (5)$$

где $R_{\text{кос}}$ – сдельная расценка

$N_{\text{выр.осн}}$ – норма выработки обслуживания работников сменная;

сменная норма выработки обслуживаемого работника.

Ст. вн – тарифная ставка (дневная)

После изучения основных характеристик оплаты труда и рассмотрения различных систем оплаты труда, для дальнейшего изучения фонда заработной платы следует исследовать методы анализа фонда заработной платы и расчёт фонда оплаты труда.

⁴Бабаев Ю. А. Бухгалтерский учет[Текст]: учебник / Ю. А. Бабаев. - М.: Юнити, 2016. - 467 с.

1.2 Экспертное исследование операций по труду и заработной плате как этап судебно-бухгалтерской экспертизы

Судебно-бухгалтерской экспертизой называется процессуально правовая форма применения в ходе экспертизы бухгалтерских знаний с целью получить источник доказательства по гражданским и уголовным делам.

Данная экспертиза осуществляется в рамках гражданско-процессуального, уголовно-процессуального, хозяйственного процессуального законодательства. Проводит её лицо, владеющее специальными знаниями в сфере бухгалтерского учёта, для того, чтобы установить фактические данные, имеющие значения для рассматриваемого дела.

Алгоритм выполнения судебно-бухгалтерской экспертизы, включая судебно-бухгалтерскую экспертизу операций по учёту труда и заработной платы, состоит из нескольких этапов (рисунок 1).



Рисунок 1 –Основные этапы проведения судебно-бухгалтерской экспертизы

Организационный этап является первым. В его ходе принимается постановление о назначении экспертизы, разработка методов её проведения, составляется план графика проведения экспертизы, рассчитывается время, которое нужно для её проведения, изучается содержание и полнота материалов, которые предоставлены для расследования.

Второй этап называется исследовательским. В его ходе реализуются экспертные процедуры посредством изучения документации бухгалтерского учёта по вопросам, которые запланированы к рассмотрению. На данном

этапе осуществляется описание процесса исследования, его результаты, выявленным фактам дается научное обоснование.

На третьем, заключительном этапе, результаты исследования группируются, систематизируются и обобщаются. Отклонения, выявленные в бухучёте, дают возможность определить нарушения, их причины и установить лица, виновные в этих нарушениях. Письменное заключение экспертизы эксперт-бухгалтер направляет в следственные органы, которые инициировали проведение судебно-бухгалтерской экспертизы⁵.

Для проведения экспертизы назначается эксперт-бухгалтер – лицо, обладающее специальными знаниями в области бухгалтерского учёта, анализа, аудита.

В настоящее время судебно-бухгалтерские экспертизы проводятся сотрудниками экспертно-криминалистических подразделений в системе правоохранительных органов России, а также частными экспертами-бухгалтерами.

Расчёты с работниками были и остаются самым сложным участком учётной работы. А, следовательно, и проведение судебно-бухгалтерской экспертизы данного участка является, на наш взгляд, наиболее трудоемким процессом.

Основным доходом большинства совершеннолетних людей является заработная плата. Иными словами, каждому работнику за его труд полагается вознаграждение в форме зарплаты.

На рассмотрение экспертизы заработной платы могут быть поставлены вопросы, связанные с соблюдением трудового законодательства и правильно-стью расчёта суммы налоговых платежей в бюджет и внебюджетные фонды по расчётам с работниками организации, а также невыплата заработной платы в установленные законодательством сроки.

⁵Алибеков Ш.И. Становление и развитие бухгалтерской экспертизы в России/Аудит и финансовый анализ. – 2014 г.

В процессе проведения судебно-экспертного исследования расчётов по оплате труда необходимо определить следующие важные элементы:

- цель экспертного исследования;
- объекты экспертизы;
- источники информации экспертного исследования труда и заработной платы;
- методы и процедуры экспертного исследования труда и заработной платы;
- обобщение результатов исследования.

Целью экспертной оценки операций по труду сводиться к проверки операций по начислению, выплате заработной платы и начислению страховых взносов в фонды социального страхования и в пенсионный фонд, а также НДС. Практические цели проверки расчётных операций по оплате труда определяются:

- обстоятельностью (насколько полно велся учёт на предприятии по труду и заработной плате, все ли операции данного участка были учтены);
- наличием задолженности (наличие и существенность кредиторской задолженности перед персоналом по оплате труда);
- оценкой (насколько качественно проанализированы и оценены обязательства по расчётам по оплате труда исходя из требований законодательства);
- четкостью (насколько верно на предприятии производится начисление заработной платы и, соответственно, все отчисления от заработной платы, а также степень соответствия этих данных показателям, отображенным в бухгалтерской отчетности предприятия);
- прозрачностью (насколько полно и достоверно отображены обязательства по оплате труда в финансовой бухгалтерской отчетности

предприятия и насколько они соответствуют требованиям действующего законодательства)⁶.

Объектами бухгалтерской экспертизы операций по труду и заработной плате являются:

- персонал предприятия;
- системы оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты;
- трудовая дисциплина и степень её соответствия трудовому законодательству;
- правильность расчёта отчислений в фонды социального страхования, в пенсионный фонд, налога на доходы с физических лиц;
- порядок расчёта заработной платы;
- документы первичные по учету заработной платы;
- возможный ущерб и ответственность за него.

Источниками информации для исследования операций по труду и заработной плате являются нормативно-правовые документы, внутренние нормативные документы, первичные документы, регистры синтетического и аналитического учёта, финансовая бухгалтерская отчетность.

Методы и процедуры экспертизы исполнения норм трудового права представлены на рисунке 2.

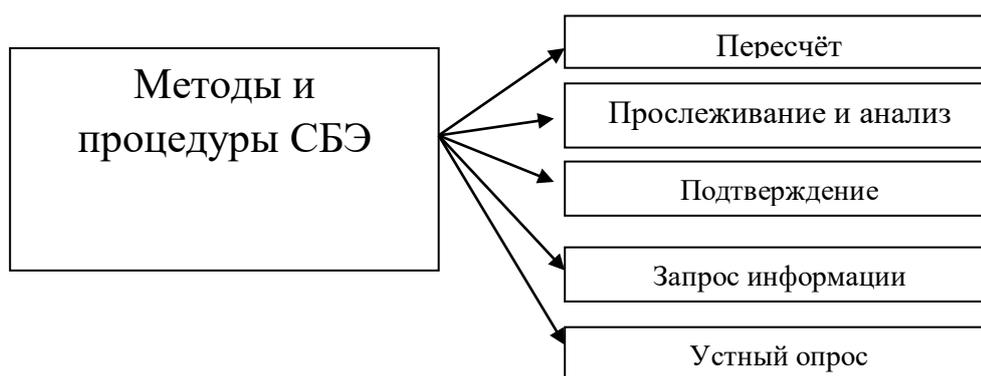


Рисунок 2 - Методы и процедуры бухгалтерской экспертизы расчётов по оплате труда

⁶Российская. Бухгалтерская экспертиза: учеб. пособие для студентов вузов / [Е.Р. Российская и др.]; под ред. Е.Р. Российской. НЛ.Эриашвили. - М.: ЮНИТИ-ДАНА.2017. - 351 с.

Определим содержание и особенности данных процедур и методов.

Пересчёт иными словами характеризуется как проверка арифметических расчётов и подсчётов сумм по оплате труда.

При использовании такого метода бухгалтерской экспертизы, как подтверждение, производится сравнение начисленных бухгалтерией организации величин заработной платы и отчислений из заработной платы с аналогичными показателями оцененными налоговой инспекцией, фондами социального страхования, пенсионным фондом.

Метод устного опроса применяется в тех случаях, когда иные методы проверки не позволяют дать ответы на поставленные перед экспертом вопросы. То есть при проведении бухгалтерской экспертизы операций по оплате труда возникает необходимость в уточнении некоторых вопросов у лиц, ответственных за совершение тех либо иных хозяйственных операций, которые вызывают недоверие у эксперта.

Процедура прослеживания и анализа представляет собой процесс, применяющийся в совокупности с арифметическими расчётами, в ходе которого эксперт-бухгалтер исследует первичные документы в сопоставлении их с данными аналитического и синтетического учёта.

К расчётно-аналитическим методам экспертизы относят экономический анализ, статистические расчёты и экономико-математическое моделирование.

На начальном этапе бухгалтерской экспертизы заработной платы проверяются степень исполнения штатной дисциплины, условия заключения трудовых договоров, правомерность оплаты труда по трудовым договорам (в том числе по совместительству).

Организация самостоятельно определяет систему показателей для расчёта заработной платы своих сотрудников, независимо от используемой системы оплаты труда.

Система оплаты труда, выбранная руководством организации, фиксируется в трудовом (коллективном) договоре либо ином внутреннем

акте предприятия (ч. 2 ст. 135 ТК РФ)⁷. Как правило, данная фиксация осуществляется в коллективном договоре либо положении об оплате труда. Трудовой договор содержит конкретный размер зарплаты, например, оклад либо тарифная ставка. Стоит учитывать, что предприятие имеет право на одновременное применение нескольких систем оплаты труда.

Эксперт-бухгалтер, исследуя операции по оплате труда, проверяет правильность начисления и выплаты заработной платы, соответствие сумм в расчётных и платёжных ведомостях показателям первичных документов по учёту рабочего времени, особенно при неполном рабочем месяце.

Экспертному исследованию подвергается на данном этапе и правильность определения среднего заработка.

В ходе расчёта денежной компенсации, положенной работнику при увольнении, бухгалтерами зачастую неверно определяется база для начисления среднего заработка. Результатом такой ошибки является некорректность начисления суммы к выплате.

Кроме проблем, которые связаны с нарушениями трудового кодекса, предприятие, вероятнее всего, столкнется с претензиями контролирующих государственных органов:

- ФНС России, потому что ошибки в расчёте среднего заработка могут привести к занижению налоговой базы по налогу на прибыль;
- Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, потому что ошибки в расчёте компенсационной суммы может привести к занижению базы, которая облагается страховыми взносами. Сумма компенсации, выплачиваемая организацией работнику, в соответствии с ч. 1 ст. 7, ч. 1 ст. 8 Закона № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», п. 1 и 2 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев

⁷Трудовой кодекс РФ: Закон РФ от 30.06.2001 №197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

на производстве и профессиональных заболеваний», облагается страховыми взносами в ПФР, ФСС РФ, ФФОМС⁸.

Источниками информации для проведения экспертного исследования правильности расчёта сумм начисленной и выплаченной заработной платы является вся первичная документация по учёту оплаты труда, а именно: табель учёта рабочего времени, штатное расписание, приказы руководителя и т.д.

При нахождении ошибок, расхождений либо несоответствий эксперт-бухгалтер в рабочих документах, а затем и в своем заключении обязан показать суммы расхождений и отклонений.

В сущности, процесс проверки операций по труду и заработной плате проводится сплошным либо выборочным методами. Если количество работников на предприятии не велико, то исследование можно провести выборочным методом. Однако при выборе метода необходимо учитывать и конкретно поставленные перед экспертом правоохранительными органами вопросы. То есть специфика вопросов может определить выбор того либо иного метода.

Далее был выполнен сравнительный анализ судебно-бухгалтерской экспертизы оплаты труда и обычной экспертизы, результаты которой представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Отличия судебно-бухгалтерской от обычной экспертизы

Отличительный признак	Описание
1	2
Процессуальная сущность форм использования специальных бухгалтерский знаний	Экспертиза в отличие от судебной не регламентируется специальными документами, представляет собой форму использования специальных знаний.

⁸ О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования: Закон РФ №212-ФЗ от 24.07.2009 (ред. от 23.05.2015) // Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

1	2
Субъект	Экспертиза осуществляется экспертом либо аудитором, которые определены соответствующими инструкциями. В суде и на предварительном следствии эксперт выступает в роли свидетеля и дает свидетельские показания.
Основания для назначения экспертизы и судебно-бухгалтерской экспертизы	Экспертиза проводится по инициативе руководителя. Судебно-бухгалтерская экспертиза проводится по решению суда.
Объект исследования	В качестве объектов выступают бухгалтерские регистры, отчет по инвентаризации, записи компании При проверке, проводимой по инициативе суда либо органами суда, эксперт может использовать материалы дела (документацию, изъятую и приобщенную к уголовному либо гражданскому делу).
Цель и задачи	Эксперт стремится дать ответы на поставленные вопросы. Главная же цель судебно-бухгалтерской экспертизы выявить факты преступного характера.
Методы исследования	Эксперт-бухгалтер не может прибегать к методам фактического контроля даже при согласии на то следователя либо суда. Ревизор же при выполнении задания следователя либо суда по согласованию с ними применяет методы фактической проверки.
Оформление результатов	По результатам работы ревизор составляет акт ревизии. Результаты проведения судебно-бухгалтерской экспертизы отражаются в заключении, имеющем силу источника доказательств.

При проверке заработной платы возникает необходимость в исследовании правильности и обоснованности начисления премий. Для этого эксперту-бухгалтеру необходимо сравнить информацию в коллективном договоре, положении о премировании, в приказах, расчётно-платёжных ведомостях и лицевых счетах, проанализировать взаимосвязь суммы премии от должностных окладов работников, от норм отработанного времени, а также источники её выплаты.

На каких этапах экспертного исследования осуществляется использование документальных приёмов? Перечень данных этапов включает проверку:

- правового регулирования трудовых отношений;
- документального оформления трудовых отношений;
- документального оформления расчётов по оплате труда;
- соответствия данных синтетического и аналитического учёта;
- своевременности выплаты заработной платы.

Экспертное исследование операций по труду и заработной плате следует начинать с проверки документального оформления трудовых отношений с работниками организации. Правовое регулирование трудовых отношений между работником и работодателем организации осуществляется в рамках Трудового кодекса РФ. Согласно ТК РФ данные отношения оформляются в виде трудовых договоров, гражданско-правовых договоров и коллективного договора.

Помимо этих нормативных актов, экспертом проверяются и локальные нормативные документы, касающиеся операций по труду и заработной плате. К ним относятся: положение об оплате труда и премировании, правила внутреннего трудового распорядка, положение о персональных данных работников, положение об охране труда и т.д.

1.3 Источники информации экспертного исследования расчётов с персоналом по труду и заработной плате

В результате обобщения данных об источниках информации экспертного исследования расчётов с персоналом по труду и заработной плате, автором разработана и построена таблица 2.

Таблица 2 – Источники информации экспертного исследования расчётов с персоналом по труду и заработной плате

Наименование источника	Предмет регулирования
1	2
Налоговый кодекс	Глава 23 «Налог на доходы физических лиц» кодекс определяет введение налога на доходы физических лиц (НДФЛ) ⁹ . Плательщики НДФЛ – это физические лица, которые являются налоговыми резидентами РФ, а также физлица, получающие доходы от источников в нашей стране, но не являющиеся резидентами. ФЗ № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. «О бухгалтерском учёте». В данном федеральном законе определена правовая основа бухучёта, его принципы, содержание, основные направления деятельности бухгалтерской сферы, установлены правила отчетности, состав предприятий и организаций, которые обязаны вести бухгалтерский учёт и предоставлять соответствующую отчетность ¹⁰ .

⁹Налоговый кодекс РФ, Часть 2: Закон РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 08.06.2015) //Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

¹⁰О бухгалтерском учете:Закон РФ № 402-ФЗ от 06 декабря 2011 (ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

Продолжение таблицы 2

1	2
Трудовой кодекс	<p>В нем говорится о том, что цели трудового законодательства заключаются в установлении государственных гарантий прав и свобод граждан на труд, создании благоприятных условий труда, защите прав и законных интересов работников и работодателей. Основные задачи ТК РФ – это создание необходимых правовых условий, которые будут способствовать достижению оптимального согласования интересов участников трудовых отношений, а также интересов государства. Кроме того, в задачи входит правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, которые непосредственно связаны с трудовыми¹¹. Здесь имеется в виду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация труда и управление трудом; - трудоустройство у данного работодателя; - профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно у данного работодателя; - социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных соглашений и договоров; - участие работников и профсоюзов в установлении условий труда и использовании ТК РФ в предусмотренных законом случаях; - материальная ответственность работодателей и работников трудовой сфере; - надзор и контроль, включая контроль со стороны профсоюзов, соблюдения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); - разрешение трудовых споров. <p>ТК ориентирован на установление уровня условий труда и всемирную охрану трудовых прав работников. Нарушение любой статьи Трудового кодекса представляет собой серьезное противоправное действие и наказывается в соответствии с нормами административного и уголовного законодательства. Именно поэтому неукоснительное соблюдение продиктованных статьями Трудового кодекса правил и норм является обязательным условием для всех работников и работодателей, независимо от видов деятельности и формы собственности организации. Структура ТК РФ представляет собой последовательные главы, каждая из которых включает определенный набор статей, соответствующих тому либо иному вопросу, указанному в наименовании главы. Такая структура дает возможность руководителям хозяйствующих субъектов и бухгалтерам быстро ориентироваться в законодательстве и находить обоснование своих установок в процессе работы с кадрами. ТК РФ регулирует права и обязанности работников, порядок заключения трудового договора, время отдыха, работы, порядок оплаты труда. В нем определены трудовые нормы, компенсации и гарантии. В отдельную главу выделены вопросы об охранен труда и трудовой дисциплине.</p>
Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчетности в РФ № 34н	<p>Оно утверждено приказом Министерства финансов России 29.07.1998 г. В документе раскрываются общие положения, правила ведения бухучёта и отчетности, документальное оформление хозяйственных операций, основные критерии оценки статей бухгалтерской отчетности, регулируются взаимоотношения организаций с внешними получателями бухгалтерской информации.</p>
План счетов бухгалтерского учёта	<p>направлен на регулирование синтетического учёта расчётов по оплате труда. В соответствии с данным документом (счёт 70) обобщается информация о расчётах с работниками по оплате труда, а также данные по выплате доходов по акциям и иным ценным бумагам.</p>

¹¹Трудовой кодекс РФ: Закон РФ от 30.06.2001 №197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: Высшая школа [Электронный ресурс] / СПС «Консультант Плюс».

В экспертном исследовании расчётов с персоналом по труду и заработной плате используются нормативно-правовые акты.

Проверка расчётов с персоналом осуществляется посредством применения следующих источников информации:

- штатное расписание;
- приказы;
- положения;
- распоряжения;
- гражданско-правовые договоры;
- контракты;
- ссудные, кредитные договоры;
- путевые листы;
- наряды;
- исполнительные листы;
- таблицы учёта рабочего времени;
- листы временной нетрудоспособности;
- расчётные и платёжные ведомости;
- лицевые счета и налоговые карточки работников;
- авансовые отчеты с приложенными первичными документами;
- учётные регистры по счетам 68, 69, 70, 71, 73, 76;
- Главная книга отчетности и другая документация.

Таким образом, рассмотрев нормативное регулирование документов по оплате труда, можно сделать вывод, что нормативные документы в полной мере охватывают все аспекты трудовых взаимоотношений. Регулируют правильность ведения учёта расчётов с персоналом по оплате труда.

1.4 Основные этапы и методические приёмы экспертного исследования расчётов по труду и заработной плате

Методические приёмы экспертного изучения расчётов по оплате труда характеризует высокая степень сложности. Это обусловлено массовостью и частой периодичностью данных исследований. Кроме этого, методика

начисления оплаты труда сама по себе является сложной и многогранной. Дело усложняется еще и тем, что работать приходится с огромным количеством первичных документов. Этими факторами предопределяется большая трудоемкость и многоаспектность выполнения бухгалтерской экспертизы расчётов по оплате труда. Основные направления исследования включают:

- проверку состояния задолженности по оплате труда и соответствия показателей остатка на счёте 66 «Расчёты по оплате труда» в Главной книге и балансе итоговым данным в расчётно-платёжных ведомостях по графе «Сумма к выдаче»;

- выявление достоверности первичной документации, которая является базой для начисления заработной платы, включая наряды на выполненную работу, табель учёта рабочего времени, трудовые соглашения и иные документы;

- проверку правомерности использования условий трудовых контрактов при почасовой оплате труда и тарифных ставок;

- определение степени обоснованности применения расценок и норм, достоверности объема выполненных работ при сдельной оплате;

- проверку начислений суммы доплат за работу в ночное время, сверхнормативных работ и т.п.;

- перерасчёт суммы удержаний из начисленной заработной платы, включая подоходный налог, обязательный сбор в Пенсионный фонд, фонд занятости, по исполнительным листам суда и прочее¹²;

- экспертизу расчётных, расчётно-платёжных и платёжных ведомостей на определение достоверности этих документов, правильности обобщения итоговой учётной информации;

- проверку расчётов с депонентами по заработной плате.

¹²Алборов, Р.А. Основы бухгалтерского экспертизы: учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2014. – 243 с.

В ходе исследования вышеобозначенных и иных документов применяется ряд методических способов бухгалтерской экспертизы:

- статистические расчёты;
- экономический анализ;
- аналитические расчёты;
- экономико-математические методы.

Кроме этого, применяются документальные способы исследования:

- нормативно-правовое регулирование;
- информационное моделирование;
- изучение формы и содержания документов;
- камеральные проверки норма и расценок;
- встречная проверка документации;
- аналитическая и логическая проверка документов;
- взаимный контроль документов;
- различные виды экспертизы¹³.

Этапы и методы экспертного исследования представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы и методы экспертного исследования оплаты труда

Этапы экспертного исследования	Методы экспертного исследования
Этап анализа штатной единицы	1) предварительные результаты необходимо сгруппировать; 2) хронологическое систематизирование полученных данных; 3) проведение группировки аналитической; 4) результаты проверки необходимо обобщить и составить заключение; 5) предложение мероприятий по устранению правонарушений
Законность оплаты труда тех работников, которые работают по совместительству	
Проверка правильности начисления	
Порядок предоставления отпусков	
Этап проверки расчетов заработной платы и удержаний из нее	
Проверка достоверности расчётных и платёжных ведомостей по заработной плате, ведомостей платёжных и расчётных; ордеров – расходных и приходных; отчетов по оплате труда)	
Проверка необоснованных выплат заработной платы	
Проверка правильности оформления соответствующих документов на выплату депонированной суммы	

¹³Алибеков Ш.И. Становление и развитие судебно-бухгалтерской экспертизы в России/Аудит и финансовый анализ. – 2014 г.

Ревизионные акты и акты проверок по труду и заработной плате, информация, полученная из правоохранительных органов, применяется бухгалтерской экспертизой наряду с иными информационными источниками для определения размеров ущерба, который был причинен по причине правонарушения, а также для установления лиц, виновных в причинении данного ущерба.

Аналитическая группировка ежедневных объемов выполненных работ с учётом соответствующих норм выработки является одним из примеров использования расчётно-аналитических методприёмов экспертного исследования в целях подтверждения доказательной базы выявленных фактов приписок выполненных работ отдельными работниками организации.

Применяются расчётно-аналитические методические приёмы и при выявлении «мертвых душ», которые встречаются в документации по зачислению заработной платы. Для того чтобы подтвердить факт данного правонарушения, эксперт-бухгалтер выполняет формирование расчётно-аналитических таблиц объемов работ, закрепления определенных рабочих мест, норм выработки, сдачи продукции, начислений оплаты труда и др. В результате специалист получает подтверждение отсутствия привлечения определенного количества лиц. Если выявляются факты приписок оплаты труда, составляются группировочные аналитические таблицы. Делается это в разрезе категорий работников, например, водителей, рабочих, механизаторов и так далее. Далее подводится итог всех аналитических счетов по оплате труда, определяется сальдо и обороты по синтетическому счёту 66 «Расчёты по оплате труда».

В ходе экспертизы расчётов по оплате труда наиболее широко применяются документальные методические способы экспертного исследования.

Большая часть видов нарушений и злоупотреблений, которые связаны с хищением денежных средств, доступно выявить посредством детального анализа документации учёта. В подавляющем числе случаев спектр

документальных методических приёмов экспертного исследования неординарен и зависит, главным образом, от составляющих конкретного злоупотребления либо нарушения.

Чтобы подтвердить факт злоупотреблений при расчётах по оплате труда и установить их доказательность, чаще всего используют методику встречной проверки документов. К примеру, если выявлены приписки объемов транспортных перевозок, нужно выполнить сравнение данных учёта товарно-материальных ценностей с путевыми листами транспортного средства.

В случае с двойным начислением оплаты труда, незаконным начислением дополнительной зарплаты, премий, которые часто встречаются в хозяйственной деятельности компании, экспертом-бухгалтером используется несколько методик экспертного исследования. Выявление злоупотреблений выполняется посредством:

- информационного моделирования;
- нормативно-правового регулирования;
- камеральной проверки норм и расценок.

Если установлен факт намеренного неразнесения остатков по дебету счёта 66 «Расчёты по оплате труда» необходимо выполнение документального методического приёма взаимного контроля хозяйственных операций и документов учёта.

Необходимо подчеркнуть, что все без исключения документы подлежат формальной, логической и аналитической проверке.

В ходе экспертного исследования расчётов с работниками в обязательном порядке проводится проверка расходования средств ФСС, а также расчётов задолженности за прошлые месяцы в связи с несвоевременными расчётами, расчётов с депонентами по заработной плате и тому подобное. При этом следует учитывать, что согласно действующим законодательным нормам при неполных расчётах по оплате труда погашение суммы удержаний из заработной платы производится частично.

2 ЭКСПЕРТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОПЕРАЦИЙ ПО ТРУДУ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ООО «ОКНА ЭТАЛОН»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Окна Эталон»

ООО «Окна Эталон» осуществляет свою деятельность на основе Федерального Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью», является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, отражаемое на его самостоятельном балансе, расчётный счёт в банке, печать, имеет определенные права и обязанности и несет ответственность по своим обязательствам. Целью деятельности Общества является извлечение прибыли за счёт производства малярных, стекольных работ и окон ПВХ.

Основными видами деятельности ООО «Окна Эталон» являются:

- производство окон (ПВХ окна) – 45.44;
- работы столярные и плотничные - 45.25;

Деятельность ООО «Окна Эталон» не ограничивается вышеназванными видами. Оно имеет гражданские права и выполняет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами, если это не противоречит предмету и целям его деятельности.

Имущество общества составляют основные и оборотные средства, стоимость которых отражается в самостоятельном балансе. Источниками формирования имущества ООО «Окна Эталон» являются вклады учредителей; средства, полученные от хозяйственной деятельности; кредиты банков и иных кредиторов.

Трудовые правоотношения в Обществе регулируются условиями трудовых договоров с работниками предприятия и правилами внутреннего трудового распорядка, разработанные в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Окна Эталон» определяет порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Приём на работу в Общество производится на основании заключенного трудового договора о работе в ООО «Окна Эталон».

За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, продолжительную и безупречную работу и иные успехи в труде в ООО «Окна Эталон» применяются следующие меры поощрения работников Общества: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При оплате труда работников ООО «Окна Эталон» применяет должностные оклады, установленные администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника. Перечень должностей Общества и размеры должностных окладов установлен в штатном расписании Общества, утвержденном генеральным директором предприятия.

В Обществе применяется:

- повременно-премиальная система оплаты труда работников, при которой заработок работника состоит из установленного ему должностного оклада, согласно принятого в Обществе штатного расписания. Наряду с должностными окладами работникам выплачивается надбавка к заработной плате (месячная, квартальная, полугодовая и др.), исчисляемая в процентах от оклада либо в твердой сумме, которая является премией;

- сдельно- премиальная система оплаты труда, при которой в основе расчёта лежит сдельная расценка и размер установленных премиальных выплат.

Высшим органом управления ООО «Окна Эталон» является Общее собрание учредителей. Руководство текущей деятельностью предприятия осуществляет генеральный директор. Директор имеет право первой подписи под финансовыми документами, утверждает штаты, заключает трудовые договоры с работниками, совершает сделки от имени общества, открывает в банках счета общества, организует подготовку и предоставление годового отчета, решает организационные вопросы.

Ведение бухгалтерского учёта осуществляет бухгалтерия организации во главе с главным бухгалтером, который подчиняется непосредственно генеральному директору. Бухгалтерский учёт осуществляется бухгалтерией, как самостоятельным подразделением, возглавляемым главным бухгалтером. Бухгалтерия состоит из трех штатных специалистов, поделенных по функциональному признаку. Общество ведет бухгалтерский учёт и предъявляет финансовую отчетность в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Ответственность за организацию, состояние и достоверность бухгалтерского учёта, своевременное представление ежегодного отчета и иной финансовой отчетности в соответствующие органы, а также сведений о деятельности общества, представляемых учредителям, кредиторам несет директор общества в соответствии с действующим законодательством и уставом Общества.

Важным элементом учёта является выбор предприятием учётной политики.

Бухгалтерский учёт ведется в автоматизированной форме при помощи бухгалтерской программы «1С: Предприятие».

Основные показатели деятельности предприятия, сформированные по данным отчетности ООО «Окна Эталон» представлены в таблице 2.

Данные таблицы 4 свидетельствуют, что выручка от продаж на протяжении анализируемого периода постоянно увеличивалась. В 2016 г. она выросла на 2983 тыс. руб. либо 8,5 %, в 2017 г. её прирост увеличился и составил 13238 тыс. руб. либо 37,7 %. Значительный рост выручки в 2017 г. обусловлен повышением спроса на услуги ООО «Окна Эталон», а также ростом цен на них.

Таблица 4- Основные экономические показатели ООО «Окна Эталон»

Показатель	2015г.	2016г.	2017г.	Базисный абсолютный прирост		Базисный темп роста, %	
				2016 г.	2017г.	2016 г.	2017г.
1. Выручка, тыс. руб.	35092	38075	48330	2983	13238	108,5	137,7
2. Себестоимость, тыс. руб.	34120	36611	47092	2491	12972	107,3	138,0
3. Затраты на 1 руб. продукции, услуг, руб.	0,97	0,96	0,97	-0,01	0,00	98,9	100,0
4. Прибыль от продаж, тыс. руб.	1211	1464	1238	253	27	120,9	102,2
5. Чистая прибыль, тыс. руб.	751	994	926	243	175	132,4	123,3
6. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	18016	19493	24028	1477	6012	108,2	133,4
7. Численность работников, чел.	32	35	35	3	3	109,4	109,4
8. Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	563,0	556,9	686,5	-6,1	123,5	98,9	121,9
9. Выработка на 1 работника, тыс. руб.	1097	1088	1381	-9	284	99,2	125,9
10. Рентабельность деятельности, %	3,5	4,0	2,6	0,5	-0,9	-	-

На динамику выручки влияет также изменение численности и выработки на одно работника.

Себестоимость ООО «Окна Эталон» на протяжении исследуемого периода повышается. В 2016 г. и в 2017 г. по отношению к 2015 г. её прирост составил соответственно 2491 тыс. руб. либо 7,3 % и 12972 тыс. руб. либо 38 %. Значительное повышение затрат на услуги в 2017 г. вызван увеличением

расходов предприятия на материалы, коммунальные платежи, а также ростом объема предоставляемых услуг.

Затраты на 1 руб. продукции в 2016 г. по сравнению с базовым годом несущественно уменьшились. Так, если в 2015 г. на 1 руб. услуг приходилось 0,97 руб. расходов, то в 2016 г. – 0,96 руб. затрат, что меньше на 0,01 руб. либо 1,1 %.

Прибыль от продаж и чистая прибыль в исследуемой организации неуклонно повышалась. В 2016 г. по сравнению с 2015 г. прирост прибыли от продаж составил на 253 тыс. руб. либо 20,9 %, а в 2017 г. прибыль от продаж возросла на меньшую величину - 27 тыс. руб. либо 2,2 %. Чистая прибыль в 2016 г. по сравнению с 2015 г. повысилась на 243 тыс. руб. либо 32,4 %, в 2017 г. - на 175 тыс. руб. либо 23,3 %. То есть, несмотря на существенный рост выручки в 2017 г. по сравнению с 2015 г. темпы роста показателей прибыли были меньше, чем в 2016 г.

Фонд оплаты труда на предприятии в 2016 г. возрос на 1477 тыс. руб. либо 8,2 % и составил 19493 тыс. руб. Это произошло за счёт увеличения численности работников, так как среднегодовая заработная плата в этот период уменьшилась с 563 тыс. руб. до 556,9 тыс. руб., то есть на 6,1 тыс. руб. либо 1,1 %.

В 2017 г. по отношению к 2015 г. фонд оплаты труда ООО «Окна Эталон» возрос на 6012 тыс. руб. либо 33,4 % и составил 24028 тыс. руб. Это обусловлено увеличением численности работников и среднегодовой заработной платы. Среднегодовая зарплата возросла на 123,5 тыс. руб. либо 21,9 % и составила 686,5 тыс. руб.

Если предприятие получает прибыль, оно считается рентабельным. Показатели рентабельности, применяемые в экономических расчётах, характеризуют относительную прибыльность.

На протяжении анализируемого периода показатели рентабельности ООО «Окна Эталон» находились практически на одном уровне. Незначительный прирост показателей произошел в 2016 г. по сравнению с

2015 г. Рентабельность деятельности в этот период повысилась на 0,5 пункта и составила 4 %, а рентабельность продаж – на 0,3 процентных пункта и составила 3,8 %. В 2017 г. рентабельность деятельности и рентабельность продаж находились на одном уровне – 2,6 %, который был ниже уровня 2015 г. на 0,9 процентных пункта.

По результатам анализа основных экономических показателей деятельности исследуемой организации можно сделать вывод о том, что предприятие работает с прибылью и рентабельно.

Таким образом, основные экономические показатели работы ООО «Окна Эталон» изменяются в рассматриваемый период под воздействием внешних и внутренних факторов неравномерно. Проведённый анализ позволяет сделать выводы о том, что данная организация довольно успешно работает на рынке города Владивостока и Приморского края, она является конкурентной, а также в рассматриваемом периоде она улучшила свои финансовые результаты.

2.2. Анализ операций по труду и заработной плате

Динамика фонда оплаты труда в целом по исследуемой организации и изменение его удельного веса в полной себестоимости услуг за 2016 – 2017 гг. представлена в таблице 5.

Таблица 5 - Доля фонда оплаты труда в себестоимости услуг ООО «Окна Эталон»

Показатель	2016 г.	2017 г.	Темп роста, %
Себестоимость услуг, тыс. руб.	36611	47092	128,6
Фонд заработной платы, тыс. руб.	19493	24028	123,3
Доля фонда заработной платы в себестоимости услуг, %	53,2	51,0	95,8

Данные таблицы 5 свидетельствуют о повышении фонда оплаты труда в ООО «Окна Эталон». В 2017 г. по отношению к предыдущему фонд оплаты труда исследуемой организации повысился на 23,3 %, что обусловлено лишь ростом среднегодовой заработной платы в то время как численность

работников предприятия в этот период не менялась и не влияла на динамику фонда оплаты труда.

Данные таблицы свидетельствуют, что себестоимость услуг повысилась на 28,6 %, что выше темпа прироста средств, затраченных на оплату труда. Доля фонда заработной платы в себестоимости услуг исследуемого предприятия в 2017 г. занимала 51 %, что ниже, чем в предыдущем на 4,2 %.

Изменение затрат на оплату труда обусловлено влиянием динамики численности работников и среднегодовой заработной платы.

Влияние данных факторов на изменение фонда оплаты труда ООО «Окна Эталон» рассмотрено по данным таблицы 6.

Таблица 6 - Анализ фонда заработной платы ООО «Окна Эталон»

Показатель	2016 г.	2017 г.	Отклонение
Среднегодовая зарплата, тыс. руб.	556,9	686,5	+129,6
Среднегодовая численность работников, чел.	35	35	0
Фонд заработной платы, тыс. руб.	19493	24028	+4535

Из таблицы 6 видно, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. в ООО «Окна Эталон» фонд заработной платы повысился на 4535 тыс. руб. При этом численность работников не изменилась, а среднегодовая заработная плата возросла на 129,6 тыс. руб.

Следовательно, увеличение фонда оплаты труда ООО «Окна Эталон» на 4535 тыс. руб. в 2017 г. по отношению к 2016 г. произошло из-за повышения среднегодового заработка. Численность работников не влияла на фонд оплаты труда.

Дальнейший анализ предполагает изучение динамики фонда оплаты труда, среднегодовой численности и среднегодовой заработной платы по категориям работников ООО «Окна Эталон». Проанализирована также структура фонда оплаты труда по категориям работников.

Анализ динамики фонда оплаты труда по категориям работников ООО «Окна Эталон» проведен по данным таблицы 7.

Таблица 7- Анализ фонда заработной платы по категориям работников

Показатель	2016 г.	2017 г.	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Среднегодовая заработная плата всего персонала, тыс. руб. в т.ч.	556,9	686,5	129,6	123,3
– административный персонал	960,3	1283,0	322,8	133,6
– основной персонал	572,1	707,0	134,9	123,6
– вспомогательный персонал	311,6	329,3	17,6	105,7
Среднесписочная численность всего персонала, чел. в т.ч.	35	35	0	100
– административный персонал	4	4	0	100
– основной персонал	23	23	0	100
– вспомогательный персонал	8	8	0	100
Фонд оплаты труда всего персонала, тыс. руб. в т.ч.	19493	24028	4535	123,3
– административный персонал	3841	5132	1291	133,6
– основной персонал	13159	16262	3103	123,6
– вспомогательный персонал	2493	2634	141	105,7

Данные таблицы 7 свидетельствуют, что фонд оплаты труда в 2017 г. по сравнению с предыдущим увеличился как в целом, так и по всем категориям работников.

Фонд оплаты труда в целом возрос на 4535 тыс. руб. либо 23,3 % и в 2017 г. составил 24028 тыс. руб. Фонд оплаты труда администрации повысился на 1291 тыс. руб. либо 33,6 %; основного персонала – на 3103 тыс. руб. либо 23,6 %; вспомогательного персонала – на 141 тыс. руб. либо 5,7 %.

То есть наибольший прирост фонда заработной платы в 2017 г. по сравнению с 2016 г. был у руководителей ООО «Окна Эталон», наименьший прирост фонда оплаты труда наблюдался у вспомогательного персонала.

Среднегодовая численность работников в целом на протяжении анализируемого периода не изменилась. Численность по отдельным категориям работников также оставалась неизменной. Так, численность

административного персонала составляла 4 чел., основного персонала в составе 23 чел., вспомогательного персонала было 8 чел. Это говорит о том, что, несмотря на возросшие объемы продаж, персонал справляется со своими обязанностями, не привлекая работников со стороны.

Среднегодовая заработная плата по категориям работников в целом в 2017 г. повысилась 129,6 тыс. руб. либо на 23,3 % и составила 686,5 тыс. руб. Рост среднегодовой заработной платы обеспечивался увеличением окладов и иных видов выплат, таких как премии по результатам работы; повышенная оплата работы в праздничные и выходные дни, необходимость которой обусловлена ростом объема заказов на услуги исследуемой организации; и т.д.

Увеличение заработка происходило и по отдельным категориям работников. Так, среднегодовая заработная плата административного персонала возросла на 33,6 % либо на 322,8 тыс. руб., основных работников – на 23,6 % либо 134,9 тыс. руб., вспомогательного персонала – на 5,7 % либо 17,6 тыс. руб.

Таким образом, наибольший прирост среднегодовой заработной платы наблюдался у работников администрации, наименьший – у вспомогательного персонала.

Динамика структуры фонда оплаты труда по категориям работников ООО «Окна Эталон» проанализирована по данным таблицы 8.

Таблица 8 – Структура фонда заработной платы в ООО «Окна Эталон»

Показатель	Фонд заработной платы, тыс. руб.		Удельный вес, %		Абсолютное изменение	
	2016 г.	2017 г.	2016 г.	2017 г.	тыс. руб.	уд. веса
1	2	3	4	5	6	7
Фонд заработной платы всего персонала, тыс. руб. в т.ч.	19493	24028	100,0	100,0	4535	-
– административный персонал	3841	5132	19,7	21,4	1291	1,7
– основной персонал	13159	16262	67,5	67,7	3103	0,2
–вспомогательный персонал	2493	2634	12,8	11,0	141	-1,8

Из таблицы 8 видно, что фонд оплаты труда повысился как в целом, так и по категориям работников. Фонд оплаты труда в целом возрос на 4535 тыс. руб. и в 2017 г. составил 24028 тыс. руб. Фонд оплаты труда администрации повысился на 1291 тыс. руб.; основного персонала – на 1291 тыс. руб.; вспомогательного персонала – на 141 тыс. руб.

Структура фонда оплаты труда ООО «Окна Эталон» в исследуемом периоде почти не менялась. Доля оплаты труда руководителей в общем фонде заработной платы в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличилась на 1,7 процентный пункт и составила 21,4 %.

Удельный вес заработка основных работников в 2017 г. повысился с 67,5 % до 67,7 %, то есть на 0,2 процентных пункта, и занимал наибольшую часть в общем фонде оплаты труда. Высокий уровень в общем фонде заработной платы доли фонда оплаты труда основных работников связано с преобладанием численности данной категории персонала в среднесписочной численности работников предприятия. Это, в свою очередь, связано с большим объемом заказов по основной деятельности ООО «Окна Эталон».

Доля вспомогательного персонала была наименьшей – 12,8 % в 2016 г. и 11 % в 2017 г., что меньше, чем в предыдущем году на 1,8 процентный пункт.

Динамика структуры фонда заработной платы в ООО «Окна Эталон» по категориям работников за 2016 – 2017 гг. графически представлена на рисунке 3.

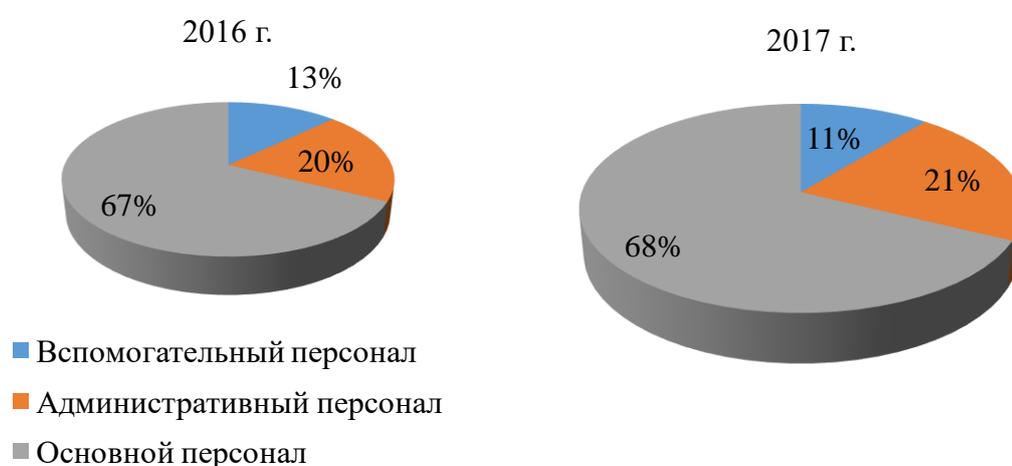


Рисунок 3 - Структура фонда заработной платы в ООО «Окна Эталон»

Таким образом, в 2017 г. в ООО «Окна Эталон» доля средств, направленная на оплату труда работников, в себестоимости услуг уменьшилась.

В анализируемом периоде произошло увеличение фонда оплаты труда, так и по всем категориям работников. Количественная оценка влияния факторов показала, что это обусловлено ростом среднего заработка работников организации. Численность персонала исследуемой организации не менялась. Анализ показал, что в общем фонде оплаты труда преобладала заработная плата основного персонала, наименьшую долю занимала заработная плата вспомогательного персонала.

Далее изучена динамика состава и структуры фонда оплаты труда по видам выплат ООО «Окна Эталон».

Наибольшую долю в структуре фонда оплаты труда ООО «Окна Эталон» в исследуемом периоде занимала заработная плата по тарифным ставкам и окладам. В 2017 г. по отношению к предыдущему её удельный вес уменьшился с 62,4 % до 59,1 %, то есть на 3,3 процента.

Самая маленькая доля принадлежала оплате больничных работникам организации: 3 % в 2016 г. и 3,1 % в 2017 г., что больше на 0,1 %.

В 2017 г. в ООО «Окна Эталон» увеличилась доля выплат стимулирующего характера (надбавки за стаж работы, премии и вознаграждения) с 15,5 % до 17,1 %, то есть на 1,6 %. Удельный вес компенсирующих выплат (за сверхурочные работы, за работу в праздничные и выходные дни, за совмещение должностей) возрос на 1,8 процентный пункт, то есть с 10 % до 11,8 %. Доля отпусков в общем фонде заработной платы уменьшилась на 0,2 процентных пункта и составила 8,9 %.

Структура фонда оплаты труда по видам выплат ООО «Окна Эталон» за 2016 – 2017 гг. графически представлена на рисунке 4.

Таким образом, в ООО «Окна Эталон» в 2017 г. по сравнению с 2016 г. произошел рост всех видов выплат, причем наибольший прирост в составе фонда оплаты труда пришелся на выплаты компенсирующего характера.

Причиной этому явилось увеличение объема заказов на услуги, предоставляемые исследуемой организацией. Иной причиной повышения компенсирующих выплат явилась доплата за совмещение должностей, что вызвано необходимостью выполнять обязанности работников, находящихся на больничном, иными работниками.

Состав и структура фонда оплаты труда существенно не менялись. Наибольшую долю в структуре фонда оплаты труда как в 2016 г., так и в 2017 г. занимала заработная плата за отработанное время. Наименьшая доля в общем фонде заработной платы пришлась на оплату временной нетрудоспособности работников. Несмотря на это, неблагоприятной тенденцией является увеличение доли данного вида выплат в общем фонде заработка.

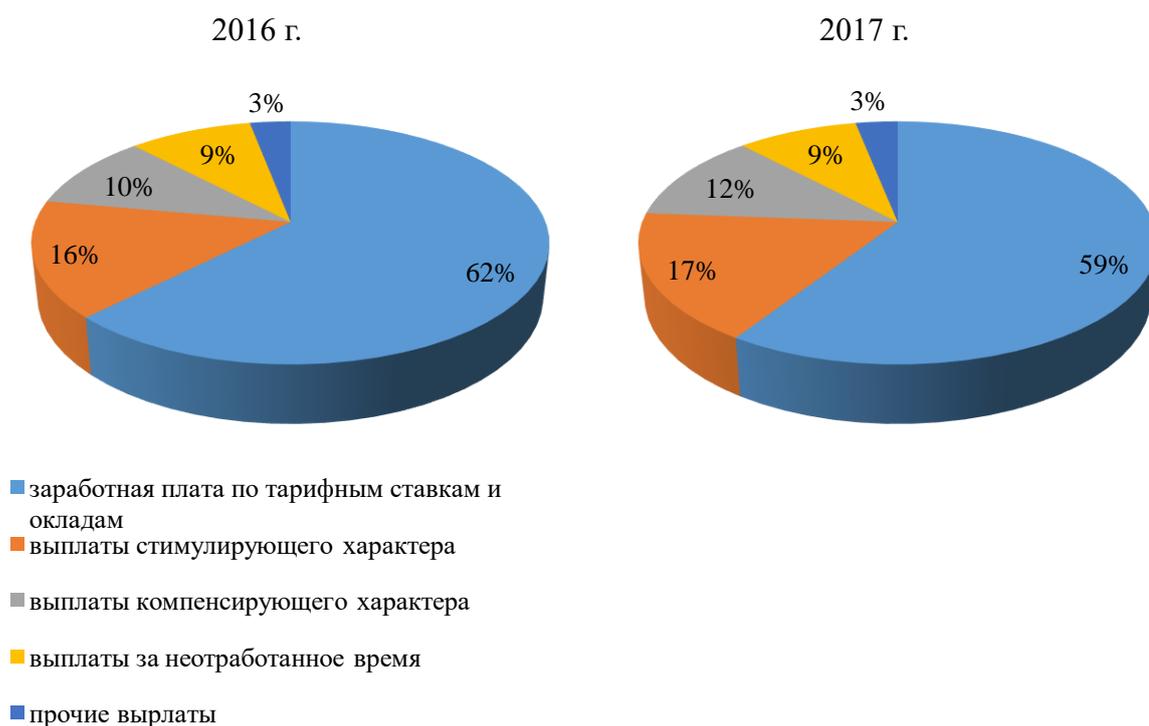


Рисунок 4 - Динамика структуры фонда заработной платы в ООО «Окна Эталон» по видам выплат за 2016 – 2017 гг.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо изучить в динамике такие показатели, как сумма выручки и прибыли на рубль заработной платы. Выполнение плана по данным показателям в ООО «Окна Эталон» представлено в таблице 9.

Данные таблицы 9 свидетельствуют, что фактически в 2017 г. план по фонду оплаты труда перевыполнен на 1028 тыс. руб. либо 4,5 %, по выручке от продаж – на 3330 тыс. руб. либо 7,4 %. План по прибыли от продаж не довыполнен на 505 тыс. руб. либо 29 %, а по чистой прибыли – на 284 тыс. руб. либо 23,5 %, что является неблагоприятной тенденцией деятельности организации.

Таблица 9 – Анализ выполнения плана по показателям эффективности

Показатель	План	Факт.	Абс. изменение, тыс. руб.	Темп роста, %
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	23000	24028	1028	104,5
Выручка от продаж, тыс. руб.	45000	48330	3330	107,4
Прибыль от продаж, тыс. руб.	1743	1238	-505	71,0
Чистая прибыль, тыс. руб.	1210	926	-284	76,5
Выручка от продаж на рубль зарплаты, руб.	1,957	2,011	0,054	102,8
Прибыль от продаж на рубль зарплаты, руб.	0,076	0,052	-0,024	68,0
Чистая прибыль на рубль зарплаты, руб.	0,053	0,039	-0,014	73,3

В 2017 г. выполнение плана произошло лишь по такому показателю эффективности использования фонда оплаты труда как выручка на рубль заработной платы в размере 2,8 %.

По остальным показателям, таким как прибыль от продаж на рубль заработной платы и чистая прибыль на рубль заработной платы, план не довыполнен соответственно на 32 % и 26,7 %.

Проанализируем динамику показателей эффективности использования средств на оплату труда в исследуемой организации по данным таблицы 10.

Таблица 10 – Анализ динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы в ООО «Окна Эталон» за 2016 – 2017 гг.

Показатель	2016 г.	2017 г.	Абс. изменение, тыс. руб.	Темп роста, %
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	19493	24028	4535	123,3
Выручка от продаж, тыс. руб.	38075	48330	10255	126,9
Прибыль от продаж, тыс. руб.	1464	1238	-226	84,6
Чистая прибыль, тыс. руб.	994	926	-68	93,2
Выручка от продаж на рубль заработной платы, руб.	1,953	2,011	0,058	103,0
Прибыль от продаж на рубль заработной платы, руб.	0,075	0,052	-0,023	68,6
Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб.	0,051	0,039	-0,012	75,6

Из таблицы 10 видно, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. фонд оплаты труда повысился на 4535 тыс. руб. либо 23,3 % и составил 24028 тыс. руб., выручка от продаж – на 10255 тыс. руб. либо 26,9 % и составила 48330 тыс. руб.

Прибыль от продаж в 2017 г. была равна 1238 тыс. руб., что меньше, чем в 2016 г. на 226 тыс. руб. либо 15,4 %. Чистая прибыль составила 926 тыс. руб., что меньше по сравнению с предыдущим годом на 68 тыс. руб. либо 6,8 %.

В 2017 г. по сравнению с 2016 г. повысился лишь показатель выручка от продаж на рубль заработной платы – на 3 % и составил 2,011 руб.

Прибыль от продаж и чистая прибыль на рубль заработной платы в 2017 г. по сравнению с 2016 г. уменьшились и составили соответственно 0,052 руб. и 0,039 руб.

Таким образом, можно сказать, что средства на оплату труда в 2017 г. в ООО «Окна Эталон» использовались неэффективно. Выполнение плана и увеличение в 2017 г. произошло лишь по показателю выручка на рубль заработной платы. По остальным показателям – прибыль от продаж на рубль заработной платы и чистая прибыль на рубль заработной платы – произошло невыполнение плана и снижение в 2017 г. по отношению к 2016 г.

Далее проанализируем влияние факторов на выполнение плана по показателям эффективности использования средств на оплату труда. Для этого используем следующие модели (таблица 11).

Таблица 11 – Данные для факторного анализа показателей эффективности использования средств на оплату труда ООО «Окна Эталон»

Показатель	План	Факт.	Откл.
1	2	3	4
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	45000	48330	3330
2. Прибыль от продаж, тыс. руб.	1743	1238	-505
3. Чистая прибыль, тыс. руб.	1210	926	-284
4. Среднесписочная численность работников, чел	35	35	0
5. Количество отработанных дней одним работником за год	249	216	-33
6. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	0
7. Среднечасовая выработка, тыс. руб. (1 : 4 : 5 : 6)	0,645	0,799	0,154
8. Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	657,1	686,5	29,4
9. Рентабельность продаж (2 : 1)	0,039	0,026	-0,013
10. Доля чистой прибыли в прибыли от продаж (3 : 2)	0,694	0,748	0,054
11. Выручка от продаж на рубль зарплаты, руб.	1,957	2,011	0,054
12. Прибыль от продаж на рубль зарплаты, руб.	0,076	0,052	-0,024
13. Чистая прибыль на рубль зарплаты, руб.	0,053	0,039	-0,014

То есть из таблицы видно, что в 2017 г. в ООО «Окна Эталон» произошло перевыполнение плана по выручке от продаж на 3330 тыс. руб. План по прибыли от продаж не выполнен на 505 тыс. руб., а по чистой прибыли – на 284 тыс. руб. По среднесписочной численности работников предприятия отклонений против плана нет. Однако количество отработанных дней одним работником по сравнению с планом снизилось на 33. Средняя продолжительность рабочего дня находилась на планируемом уровне – 8 ч.

Среднечасовая выработка превысила планируемый уровень на 0,154 тыс. руб. Среднегодовая заработная плата в 2017 г. была выше на 29,4 тыс. руб., чем предусматривалось планом. Рентабельность продаж была меньше планируемого уровня на 0,013. Перевыполнение плана по доли чистой прибыли в прибыли от продаж составило 0,054.

Анализ таблицы 8 показывает, что выручки от продаж на рубль заработной платы в 2017 г. было получено больше, чем планировалось на 0,054 руб. Прибыль от продаж на рубль заработной платы и чистая прибыль на рубль заработной платы были ниже плановых показателей соответственно на 0,024 руб. и 0,014 руб.

Проведем факторный анализ показателей эффективности использования средств на оплату труда по данным таблицы 8 способом цепной подстановки, используя формулы (6), (7) и (8):

- Влияние факторов на перевыполнение плана по выручке от продаж на рубль заработной платы:

а) влияние среднегодовой заработной платы:

$$0,645 \times 8 \times 249 : 686,5 = 1,872;$$

$1,872 - 1,957 = -0,085$ руб., то есть увеличение среднегодовой заработной платы уменьшил выручку на рубль заработной платы на 0,085 руб.;

б) влияние количества дней , отработанных одним работником за год:

$$0,645 \times 8 \times 216 : 686,5 = 1,623;$$

$1,623 - 1,872 = -0,249$ руб., то есть снижение количества дней, отработанных одним работником уменьшило выручку на рубль заработной платы на 0,249 руб.;

в) влияние средней продолжительности одного рабочего дня:

$$0,645 \times 8 \times 216 : 686,5 = 1,623;$$

$1,623 - 1,623 = 0$ руб., то есть средняя продолжительность рабочего дня находилась на планируемом уровне и не повлияла на выручку на рубль заработной платы;

среднечасовая выработка:

$2,011 - 1,623 = +0,388$ руб., то есть повышение среднечасовой выработки привело к росту выручки на рубль заработной платы на 0,388 руб.

Суммарное влияние факторов: $-0,085 - 0,249 + 0 + 0,388 = +0,054$ руб.

То есть лишь повышение среднечасовой выработки привело к росту выручки на рубль заработной платы. Остальные факторы привели к уменьшению данного показателя: снижение количества дней, отработанных одним работником - на 0,249 руб., увеличение среднегодовой заработной платы – на 0,085 руб.

- Влияние факторов на невыполнение плана прибыли от продаж на рубль зарплаты:

а) среднегодовая заработная плата одного работника:

$$0,039 \times 0,645 \times 8 \times 249 : 686,5 = 0,073;$$

$0,073 - 0,076 = - 0,003$ руб., то есть увеличение по сравнению с планом среднегодовой заработной платы уменьшило прибыль на рубль заработной платы на 0,003 руб.;

б) количество отработанных дней одним работником за год:

$$0,039 \times 0,645 \times 8 \times 216 : 686,5 = 0,063;$$

$0,063 - 0,073 = - 0,010$ руб., то есть невыполнение плана по количеству дней, отработанных одним работником, уменьшило прибыль на рубль заработной платы на 0,010 руб.;

в) средняя продолжительность одного рабочего дня:

$$0,039 \times 0,645 \times 8 \times 216 : 686,5 = 0,063;$$

$0,063 - 0,063 = 0$ руб., то есть средняя продолжительность рабочего дня находилась на планируемом уровне и не повлияла на прибыль на рубль заработной платы;

г) среднечасовая выработка:

$$0,039 \times 0,630 \times 7,9 \times 243 : 686,5 = 0,078 ;$$

$0,078 - 0,063 = +0,015$ руб., то есть сверхплановая среднечасовая выработка привела к росту прибыли на рубль заработной платы на 0,015руб.

д) рентабельность продаж:

$0,052 - 0,078 = -0,026$ руб., невыполнение плана по рентабельности продаж уменьшило прибыль на рубль заработной платы на 0,026 руб.

Суммарное влияние факторов:

$$- 0,003 - 0,010 + 0 + 0,015 - 0,026 = -0,024 \text{ руб.}$$

Рост прибыли от продаж на рубль зарплаты обеспечивался лишь увеличением среднечасовой выработки. Остальные факторы привели к уменьшению данного показателя. Так, увеличение среднегодовой заработной платы уменьшил прибыль от продаж на рубль заработной платы на 0,003

руб., снижение количества дней, отработанных одним работником - на 0,010 руб., уменьшение рентабельности продаж – на 0,026 руб.

- Влияние факторов на невыполнение плана по чистой прибыли от продаж на рубль зарплаты:

а) среднегодовая заработная плата одного работника:

$$0,694 \times 0,039 \times 0,645 \times 8 \times 249 : 686,5 = 0,051 ;$$

$$0,051 - 0,053 = -0,002 \text{ руб.}$$

б) количество отработанных дней одним работником за год:

$$0,694 \times 0,039 \times 0,645 \times 8 \times 216 : 686,5 = 0,044;$$

$$0,044 - 0,051 = - 0,007 \text{ руб.};$$

в) средняя продолжительность одного рабочего дня:

$$0,694 \times 0,039 \times 0,645 \times 8 \times 216 : 686,5 = 0,044;$$

$$0,044 - 0,044 = 0 \text{ руб.};$$

г) среднечасовая выработка:

$$0,694 \times 0,039 \times 0,630 \times 7,9 \times 243 : 686,5 = 0,054;$$

$$0,054 - 0,044 = + 0,010 \text{ руб.}$$

д) рентабельность продаж:

$$0,694 \times 0,026 \times 0,630 \times 7,9 \times 243 : 686,5 = 0,036;$$

$$0,036 - 0,054 = -0,018 \text{ руб.}$$

е) доля чистой прибыли в прибыли от продаж:

$$0,039 - 0,036 = + 0,003 \text{ руб.}$$

Суммарное влияние факторов:

$$-0,002 - 0,007 + 0 + 0,010 - 0,018 + 0,003 = -0,014 \text{ руб.}$$

Рост чистой прибыли на рубль зарплаты обеспечивался перевыполнением плана по среднечасовой выработке и доли чистой прибыли в прибыли от продаж. Остальные факторы привели к уменьшению данного показателя. Сверхплановая заработная плата уменьшила прибыль от продаж на рубль заработной платы на 0,002 руб., невыполнение плана по количеству дней, отработанных одним работником - на 0,007 руб., а по рентабельности продаж – на 0,018 руб.

Таким образом, не выполнение плана по показателям эффективности использования средств на оплату труда вызвано перевыполнением плановых показателей по средней заработной плате, а также невыполнением плана по количеству отработанных дней одним работником за год и по рентабельности продаж.

2.3 Экспертное исследование документов по труду и заработной плате ООО «Окна Эталон»

Руководство компания ООО «Окна Эталон» решила провести экспертное исследование операций по труду и заработной плате с целью исследования законности операций по начислению и выплате заработной платы, начислению различных видов налогов на физических лиц.

В настоящее время судебно-бухгалтерские экспертизы проводятся сотрудниками экспертно-криминалистических подразделений в системе правоохранительных органов России, а также частными экспертами-бухгалтерами.

В процессе экспертизы в ООО «Окна Эталон» устанавливается нарушение трудового законодательства, ведомственных и нормативных актов по труду, размер ущерба от правонарушений, рациональность использования трудовых ресурсов и системы оплаты труда.

Экспертное исследование операций по труду и заработной плате начинают проводить с исследования документов по труду и заработной плате.

Все финансово-хозяйственные операции в ООО «Окна Эталон», в том числе и начисление заработной платы документально оформляются и обосновываются.

Оплата труда рабочих, специалистов и служащих в ООО «Окна Эталон» осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и действующим положением об оплате труда работников, утвержденным директором организации и положением о премировании.

В положениях оговаривается оплата труда, удержания из нее, правила

оплаты труда при увольнении, должностной оклад, размер оклада, правила установления доплат, порядок выплаты премии, размер выплат выходных пособий и иных компенсационных выплат, ответственность работодателя.

В ООО «Окна Эталон» применяется сдельно-премиальная форма оплаты труда и повременно-премиальная для руководителей, специалистов и служащих.

Для учёта рабочего времени, фактически отработанного сотрудниками ООО «Окна Эталон» используется форма № Т-12 «Табель учёта рабочего времени», она применяется:

- для учёта времени, фактически отработанного и/либонеотработанных сотрудниками компании;
- для осуществления контроля отработанного времени;
- для получения данных об отработанном времени;
- для расчёта оплаты труда;
- для разработки отчетности компании.

Данная форма обычно составляется в одном экземпляре руководителем компании, далее ее подписывает руководитель, работники кадровой службы, а затем передают в бухгалтерию.

По мере поступления первичных документов по учёту использования рабочего времени либо по учёту выработки и заработной платы бухгалтерия ООО «Окна Эталон» проверяет правильность их оформления и производит их счётную обработку.

В ООО «Окна Эталон» при составлении документов по оплате труда соблюдаются все нормы и требования по оформлению первичной документации, заполняются все необходимые для заполнения строки и реквизиты.

Сотрудники ООО «Окна Эталон» получают заработную плату на банковские карты ПАО «ВТБ».

Программа экспертизы по соблюдению трудового законодательства и расчётов по оплате труда в ООО «Окна Эталон» представлена в таблице 12.

Таблица 12– Программа экспертизы ООО «Окна Эталон»

№ п/п	Планируемые виды работ	Источник информации	Процедура проверки	Проверяющий
1	2	3	4	5
1	Проверка правильности оформления первичных документов по учёту труда на предприятии и трудовых книжек	Приказ о приёме на работу, личная карточка работника, приказ об увольнении, трудовые книжки и др.	Проверка документов, проверка записей и формулировок, заполнения обязательных реквизитов	Бухгалтер-эксперт
2	Проверка обоснованности начисления заработной платы	Штатное расписание, наряды на выполненные работы, акты выполненных работ	Проверка документов, пересчёт	Бухгалтер-эксперт
3	Проверка правильности расчёта и отражения в учёте оплаты по больничным листам	Больничные листы, ведомости начисления заработной платы	Проверка документов, арифметические расчёты, проверка бухгалтерских записей	Бухгалтер-эксперт
4	Проверка правильности расчёта р/к и Д/В надбавки	Ведомости начисления заработной платы, трудовые книжки, заявления работников	Проверка документов и бухгалтерских записей, расчёт	Бухгалтер-эксперт
5	Проверка правильности исчисления НДФЛ	Ведомости начисления заработной платы, налоговые декларации, форма № 2 НДФЛ, справки, заявления работников о применении стандартных налоговых вычетов	Проверка документов, арифметические расчёты	Бухгалтер-эксперт
6	Проверка правильности удержаний по исполнительным листам	Ведомости начисления заработной платы, исполнительные листы	Проверка документов	Бухгалтер-эксперт
7	Проверка тождественности данных синтетического и аналитического учёта	Лицевые счета, индивидуальные карточки работников, обороты по счету 70, 68, 69	Проверка бухгалтерских записей и документов	Бухгалтер-эксперт
8	Проверка соответствия данных регистров синтетического учёта записям в Главной книге	Обороты по счетам 70, 20, 26, Главная книга, Бухгалтерский баланс	Проверка бухгалтерских записей и документов	Бухгалтер-эксперт
9	Проверка учёта депонированной заработной платы, своевременности и обоснованности её списания	Книга депонированной заработной платы, расходные кассовые ордера, обороты по счетам 70, 76/4, 50 и др.	Проверка бухгалтерских записей и документов	Бухгалтер-эксперт

В соответствии с частью 7 статьи 46 «Федерального закона от 21 ноября 2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ» и пунктом 5.2.54 Положения о Министерстве здравоохранения РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 №608 водители ООО «Окна Эталон» должны проходить предсменный, предрейсовый и

послесменный медицинский осмотр.

Таким образом, на основе экспертизы первичных документов, можно сделать вывод о том, в организации ведется учёт личного состава всех работников, который обеспечивает своевременное документальное отражение их поступления на работу, перемещения по должности и структурным подразделениям, изменения в профессиональной подготовке, семейном положении и т.д. Его осуществление полностью входит в систему оперативно-технического учёта и возлагается на кадровую службу организации. Все документы по учёту личного состава, составленные кадровой службой, своевременно передаются в бухгалтерию.

2.4 Экспертное исследование учёта начислений и удержаний из заработной платы ООО «Окна Эталон»

На следующем этапе проверки рассмотрим учёт начислений в ООО «Окна Эталон».

Бухгалтерский учёт на предприятии ведется автоматизированным способом.

После расчёта заработной платы бухгалтер распечатывает расчётную ведомость и выборочно проверяет, правильно ли произведены расчёты сумм отпускных, больничного листа нетрудоспособности, правильно ли удержан НДФЛ и рассчитаны социальные страховые взносы. После проверки бухгалтер отдает расчётную ведомость на утверждение главному бухгалтеру. Выплата заработной платы производится на основании платёжной ведомости, составляемой по каждому подразделению предприятия отдельно. Платёжная ведомость утверждается главным бухгалтером и директором предприятия.

Всем работникам ООО «Окна Эталон» начисляется районный коэффициент в размере 20% и Дальневосточная надбавка 30%.

При сдельно-премиальной оплате труда работнику помимо основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной форме оплаты труда, начисляется премия за перевыполнение норм выработки и за качество работы.

Результаты экспертизы по оплате труда показали:

Сольнск А.С. работает в ООО «Окна Эталон» водителем-экспедитором. Согласно штатному расписанию его оклад составляет 26 500 руб. Также начислена премия за апрель 2014 г. в размере 35% от суммы оклада. За апрель 2015 года он отработал все дни полностью (21 рабочий день). В связи с тем, что Сольнск А.С. не относится к льготной категории граждан, а также не имеет детей, прав на стандартные вычеты она не имеет.

Сумма заработка составила:

$26\,500 \text{ руб.} \times 35\% = 9\,275 \text{ руб.}$ - премия;

$(26\,500 \text{ руб.} + 9\,275 \text{ руб.}) \times 1,5 = 53\,662,5 \text{ руб.}$ - начислена заработная плата.

Д-т 26 «Общехозяйственные расходы»

К-т 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»

13 162,5 руб.- начислена заработная плата;

Д-т 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»

К-т 68-1 «Расчёты по налогам и сборам», субсчёт «Расчёты по налогу на доходы физических лиц»

$53\,662,5 \times 13\% = 6\,976,13 \text{ руб.}$ - удержан НДФЛ;

Д-т 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»

К-т 50 «Касса»

46 686,37 руб. - выдана заработная плата Сольнск А. С.

Сумма оплаты за непроработанное время, производимой в случаях, предусмотренных действующим законодательством, представляют собой дополнительную заработную плату.

Для расчёта отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск, а также командировочных, используется «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.07 №922. Для расчёта среднего заработка учитываются все предусмотренные системами оплаты труда виды выплат, на которые начисляются налоги и (либо) страховые взносы, поступающие в

бюджет Фонда социального страхования РФ.

Расчёт среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчётный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ООО «Окна Эталон», а отпуска за второй и последующие годы работы могут предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

В стаж работы, дающий право на очередной ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в соответствии со ст.121 ТК РФ.¹⁴ включаются: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска; время вынужденного прогула при незаконном увольнении либо отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; иные периоды времени, предусмотренные трудовым договором либо локальным нормативным актом организации.

Работнице ООО «Окна Эталон» Солдатовой Е.О. предоставляется отпуск согласно графику отпусков, утвержденного в организации, с 1 февраля 2014 г. продолжительностью 28 дней. Отпуск начинается с 1 февраля и

¹⁴Трудовой кодекс РФ: Закон РФ от 30.06.2001 №197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.

заканчивается 1 марта. Солдатова Е.О. имеет право на дополнительный отпуск – 8 календарных дней. На основании письменного заявления Солдатовой Е.О. дополнительный отпуск заменен денежной компенсацией.

Сумма отпускных Солдатовой Е.О. составляет 14 190,4 руб., сумма компенсации составляет 4054,4 руб. Расчёт отпуска представлен в таблице 13.

Таблица 13- Расчёт отпуска Солдатовой Е.О. отпуск с 01.02.2016 г. по 01.03.2017 г.

Месяц, год	Календарных дней в месяце	Учтено дней расчётного Периода	Заработок, руб.
02.2017	28	29,3	14 850
03.2017	31	29,3	14 850
04.2017	30	29,3	14 850
05.2017	31	29,3	14 850
06.2017	30	29,3	14 850
07.2017	31	29,3	14 850
08.2017	31	29,3	14 850
09.2017	30	29,3	14 850
10.2017	31	29,3	14 850
11.2017	30	29,3	14 850
12.2017	31	29,3	14 850
01.2018	31	29,3	14 850
Итого	365	351,6	178 200
	кол-во дней отпуска	средний дневной заработок	итого
	28	506,8	14 190,4

Расчётный период (с 01.02.2013 г. по 31.01.2014 г.) отработан полностью, и сумма начисленной зарплаты за 12 месяцев составляет 178 200 руб. Для того, чтобы бухгалтер начислил сумму отпускных, необходимо:

- рассчитать среднедневную зарплату работника:

$$178\,200 \text{ руб.} / (29,3 \text{ дн.} \times 12 \text{ мес.}) = 506,80 \text{ руб.}$$

- произвести расчёт суммы отпускных:

$$506,80 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 14190,4 \text{ руб.}$$

- произвести расчёт компенсации:

$$506,80 \times 8 \text{ дн.} = 4054,4 \text{ руб.}$$

Средства, потраченные на отпускные, включают в фонд оплаты труда.

В бухгалтерском учёте их относят в кредит счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

При этом по дебету счёт ставят в зависимости от того, в каком

подразделении работает сотрудник.

В бухгалтерском учёте ООО «Окна Эталон» учёт отпускных отражают на счетах (таблица 14):

Таблица 14–Учёт отпускных в ООО «Окна Эталон»

Документ и содержание операции	Корреспондирующие счета		Сумма, руб.
	Дебет	Кредит	
Записка-расчёт о предоставлении отпуска работнице Солдатовой Е.О. Начислены отпускные работнице за период с 1.02.14 г. по 01.03.14г.	23	70	14 190, 4
Произведены начисления на соц. страхование	23	69-1	411,52
Начислены взносы в ПФР страх.	23	69-2	3121,89
Начислены взносы в ОМС	23	69-3	723,71
Начислены взносы на травматизм	23	69-11	28,38
Удержан НДФЛ	70	68-1	1845
Выплачены отпускные	70	50	8089,3

Суммы отпускных и компенсаций за неиспользованный дополнительный отпуск, выплачиваемых работнику облагается НДФЛ, а также начисляются социальные страховые взносы. На сумму отпускных начисляются взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Если работник увольняется либо переводится на иное предприятие, не использовав очередной отпуск, то ему начисляется компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ). Сумма денежной компенсации рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчёта среднего заработка за отпуск.

Компенсация не выплачивается, если работник не отработал те дни, за которые ему был предоставлен отпуск. В такой ситуации сумма отпускных, приходящаяся на неотработанные дни отпуска, удерживается из заработной платы работника.

При расчёте среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск применяется «Записка - расчёт при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником», которая

составляется работником кадровой службы. Расчёт причитающейся заработной платы и иных выплат производится работником бухгалтерии.

В ООО «Окна Эталон» приказ о предоставлении отпуска составляется на основании личного заявления работника и заполняется в двух экземплярах (один остается в отделе кадров, иной передается в бухгалтерию), подписывается начальником структурного подразделения, директором организации и самим работником. В бухгалтерии на основании приказа рассчитывается сумма отпускных. Эти данные переносят в лицевой счёт.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ООО «Окна Эталон» в качестве дополнительной заработной платы используется лишь оплата ежегодных отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск.

Пособия по беременности и родам, по уходу за заболевшим членом семьи либо при карантине, а также в связи с профессиональными заболеваниями либо несчастными случаями на производстве полностью выплачиваются за счёт средств соцстраха.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам и выплаты пособия является листок нетрудоспособности. Продолжительность такого отпуска определяет статья 255 Трудового кодекса РФ. Он предоставляется женщине минимум на 140 дней: 70 дней – до даты предполагаемых родов (в случае многоплодной беременности – 84) и 70 дней – после (в случае осложненных родов – 86, при рождении 2 либо более детей – 110).

Таким образом, в исследуемом ООО «Окна Эталон» учёт основной и дополнительной заработной платы ведется на основе учёта личного состава и отработанного им времени, с соблюдением норм законодательства по начислению заработной платы, предоставлению и оплате отпуска и пособий по нетрудоспособности.

Из начисленной работникам ООО «Окна Эталон» заработной платы, производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательные и удержания по инициативе организации.

Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

Сумма начисленной за месяц заработной платы (по итогам месяца) принимается за основу расчёта налогооблагаемой базы при расчёте НДФЛ (налога на доходы физических лиц).

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение следующих налоговых вычетов:

- Стандартные налоговые вычеты;
- Социальные налоговые вычеты;
- Имущественные налоговые вычеты;
- Профессиональные налоговые вычеты.

С 1 января 2015 г. налогоплательщики могут получать инвестиционный налоговый вычет по НДФЛ при продаже ценных бумаг.

Ставка налога с доходов работников предприятия ООО «Окна Эталон» 13%, так как все они являются налоговыми резидентами РФ.

Согласно 218 ст. НК РФ при налогообложении дохода физических лиц в ООО «Окна Эталон» применяются стандартные налоговые вычеты.

Все изменения отражены в таблице 15, где также указаны стандартные вычеты, действующие в 2017 году.

Таблица 15– Налоговые вычеты по НДФЛ в ООО «Окна Эталон»

Вычет	2017 г.	Предел для вычета
1	2	3
На работника для категорий граждан, указанных в пп 2 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ	500 руб.	Без ограничения
На работника для категорий граждан, указанных в пп 1 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ	3000 руб.	Без ограничения
На первого и второго ребенка	1400 руб.	350 000 руб.
На третьего и каждого последующего ребенка	3000 руб.	350 000 руб.
На каждого ребенка-инвалида до 18 лет (учащегося инвалида I и II группы до 24 лет)	12000 руб.	350 000 руб.

Так как стандартные вычеты являются одной из разновидностей

налоговых льгот, они предоставляются лишь тем налогоплательщикам, которые выразили желание воспользоваться этой льготой. То есть лишь если физическое лицо подало налоговому агенту соответствующее заявление.

Документы, необходимые предоставить работодателю, на основании которых предоставляются стандартные налоговые вычеты:

- копии документов, подтверждающих право на вычет (если льготная категория);

- копии свидетельств о рождении детей;

- заявление о предоставлении вычета.

Дополнительно (если требуется):

- справка об инвалидности;

- справка из ВУЗа об обучении;

- документ об усыновлении;

- справка 2-НДФЛ с прежнего места работы (если устроились на работу в текущем году).

По инициативе организации через бухгалтерию из заработной платы работников производятся следующие удержания: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в меж расчётный период; неотработанный аванс, выданный работнику в счёт заработной платы; удержание сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок; удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам; удержание за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу либо утерю материальных ценностей; за брак.

Для удержания по инициативе организации директор ООО «Окна Эталон» вправе принять решение не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса (погашения задолженности либо неправильно исчисленных выплат), и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов:

- 68.1 «Расчёты по налогам и сборам» (на сумму налога на доходы физических лиц);

- 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям» (на суммы за товары, проданные в кредит, по ссудам банков, по предоставленным займам, на суммы, взысканные в возмещение недостач, уплаченных штрафов);

- 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами» (на суммы по исполнительным документам), иные расчёты (в пользу ЖКХ, детских дошкольных учреждений).

Учёт расчётов по удержаниям НДФЛ ведется на счете 68 «Расчёты по налогам и сборам», субсчёт 68.1 «Налог на доходы физических лиц».

На предприятии основанием для начисления и удержания алиментов являются заявления граждан о добровольной уплате алиментов либо исполнительные листы соответствующего судебного органа. В бухгалтерии ООО «Окна Эталон» эти документы регистрируются в специальном журнале.

В ООО «Окна Эталон» работники получают заработную плату путем перечислений в банк на «зарплатный» лицевой счёт. Если вновь принятым работникам не оформлены банковские карты для получения заработной платы, то выдача осуществляется из кассы предприятия. Для выплаты заработной платы из кассы установлены жесткие сроки – пять дней с момента получения наличных денежных средств в учреждении банка. В эти дни разрешается хранить наличность в кассе ООО «Окна Эталон» сверх установленного лимита. При выплате заработной платы кассир ООО «Окна Эталон» ведет специальную книгу регистрации платёжных ведомостей и сумм, выданных наличными. По истечении срока действия ведомостей кассир построчно проверяет платёжные ведомости, суммирует выданную заработную плату.

Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платёжной ведомости против Ф.И.О. работника специальным штампом либо от руки делается отметка «депонировано», а не выданные суммы называются депонентскими. На лицевой стороне платёжной ведомости кассир делает

запись о её закрытии. При этом указываются суммы, выданной наличными и депонированной заработной платы. На депонентские суммы в ООО «Окна Эталон» составляется реестр не выданной заработной платы.

Закрытая платёжная ведомость и реестр не выданной заработной платы передаются кассиром в бухгалтерию расчётчику. После их проверки бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира.

В случае нарушения работниками установленного порядка использования средств, полученных под отчет (невозвращения сумм и непредставления оправдательных документов об израсходованных суммах), предприятие вправе произвести удержания таких сумм, о чем издается приказ ген.директора.

Работники ООО «Окна Эталон» могут быть привлечены к ограниченной либо полной материальной ответственности. Под ограниченной понимается ответственность работника в размере прямого действительного ущерба, но не более его среднего месячного заработка.

Наиболее типичными случаями привлечения работников ООО «Окна Эталон» к ограниченной материальной ответственности являются порча либо уничтожение имущества предприятия по небрежности либо неосторожности, недобор денежных сумм в результате неисполнения либо ненадлежащего исполнения предприятием своих обязанностей по вине его работника; утрата документов.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может производиться в соответствии со ст.248 ТК РФ по распоряжению руководства ООО «Окна Эталон», которое должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если же месячный срок истек либо работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма

причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке. В соответствии со ст.138 ТК РФ удержания в возмещение материального ущерба по распоряжению администрации предприятия могут производиться в размере не свыше 20% заработка, причитающегося к выплате работнику.

Порядок отражения операций по начислению и уплате НДФЛ налогов представлен в таблице 16:

Таблица 16– Порядок отражения операций по начислению и уплате зарплатных» налогов в ООО «Окна Эталон»

Содержание операции	Дебет	Кредит
Удержан НДФЛ из заработной платы сотрудников	70	68
Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51
Начислены пени по налогу	99	68/НДФЛ пени

Таким образом, результаты экспертизы показали, что в исследуемом ООО «Окна Эталон» учёт основной и дополнительной заработной платы ведется на основе учёта личного состава и отработанного им времени, производятся удержания НДФЛ, алиментов, организован учёт депонированной заработной платы. Иных оснований для удержаний (предоставление кредита работникам, расчёт по вовремя не внесенным подотчетным суммам, излишне выданной заработной платы) за рассматриваемый период в ООО «Окна Эталон» не отмечено.

3 МЕТОДИКА ЭКСПЕРТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОПЕРАЦИЙ ПО ТРУДУ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ООО «ОКНА ЭТАЛОН» И ОБОБЩЕНИЕ ЕЁ РЕЗУЛЬТАТОВ

3.1 Методика экспертного исследования операций по труду и заработной плате

Руководству в ООО «Окна Эталон» предоставлена информация по результатам проверки, представленная в таблице 17.

Таблица 17 – «Информация руководству в ООО «Окна Эталон»

по результатам проверки расчётов с персоналом по оплате труда

Этап проверки	Выявленные нарушения	Нормативный документ	Рекомендации
Проверка соответствия расчётных данных по персоналу приказам	Проверка подтвердила правильность расчётов и их соответствие первичным документам	Трудовой Кодекс РФ	Поддерживать соответствие расчетов заработной платы приказам по оплате труда
Проверка начисления заработной платы	Зарплата начислена своевременно согласно табелям и штатному расписанию	Трудовой Кодекс РФ	Поддерживать своевременность расчетов и выплаты заработной платы, согласно штатному расписанию
Проверка удержаний из заработной платы	Все удержания выполнены в соответствии с трудовым и налоговым законодательством	Трудовой Кодекс РФ, Налоговый Кодекс РФ	Удержания из заработной платы и впредь обеспечивать в соответствии с трудовым и налоговым законодательством
Правильность ведения синтетического учёта расчётов с персоналом по оплате труда.	В бухгалтерском учёте расчёты с персоналом отражены в соответствии с ПБУ и Планом счетов.	План счетов, ПБУ	Поддерживать соответствие ведения синтетического учета расчетов с персоналом требованиям ПБУ и Плана счетов
Выводы	Проведённая проверка не выявила нарушений.		

Итак, по результатам экспертизы ООО «Окна Эталон» было выявлено, что документы, предоставленные для проверки, соответствуют формальному и существенному содержанию.

При проверке первичных документов расчётов по оплате труда в ООО «Окна Эталон» подтверждена полнота заполнения всех реквизитов, наличие подписей лиц, ответственных за учёт выполненных работ, нет в документах подчисток, неоговоренных исправлений. Анализируя наряды на сдельно – премиальную работу по датам их выдачи, сопоставляя фамилии рабочих в нарядах и табелях учёта рабочего времени с данными учёта личного состава, определено, что нет случаев включения в них подставных лиц, повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам.

В ходе проведения экспертизы были изучены все предоставленные компанией документы. Особое внимание было уделено первичным документам, бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

Предоставленные материалы исследовались с формальной стороны и по существу содержания.

Установлено, что в ООО «Окна Эталон» заработная плата работникам начисляется исходя из табеля учета рабочего времени. В ходе анализа установлено, что случаев включения в табели учёта использования рабочего времени вымышленных (подставных) лиц нет, так как в табелях учёта рабочего времени фамилии совпадают с данными учёта личного состава.

Установлено, что в ООО «Окна Эталон» для оплаты труда применяются повременно-премиальная и сдельно-премиальная формы оплаты труда. Бухгалтерский учёт заработной платы ведется автоматизированным способом с использованием программы «Бизнес-400». Все выплаты, а также удержания, начисления производятся в соответствии с законодательством. Данные аналитического и синтетического учета совпадают.

Начисленная и выплаченная заработная плата совпадает с данными журналов-ордеров и Главной книги ООО «Окна Эталон».

Кроме этого, наблюдается соответствие записей в Главной книге и Бухгалтерском балансе за первый квартал 2017 года.

Однако, при анализе правильности начисления заработной платы сотрудникам ООО «Окна Эталон» установлено, что в расчётно-платёжной ведомости №4 от 19.04.16 г. есть ошибки.

В соответствии с Планом счетов учётрасчётов с работниками организации по всем видам оплаты труда осуществляется на счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

Эксперт-бухгалтер установил, что при проверке периодичности и своевременности выплаты начисление заработной платы в ООО «Окна Эталон» в целом производится своевременно, её выплата не задерживается.

В последней части заключения излагаются выводы эксперта-бухгалтера в виде ответов на поставленные вопросы в той последовательности, в которой вопросы изложены в водной части заключения.

Так, в заключении, составленном по результатам экспертизы в ООО «Окна Эталон» эксперт-бухгалтер сделал вывод, что в ООО «Окна Эталон» используются следующие формы первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты используется: табель учёта использования рабочего времени (форма № Т-13), расчётно-платёжная ведомость. Приказы о приёме на работу, о предоставлении отпуска, о направлении в командировку, об увольнении не ведутся в установленных унифицированных формах.

Для выдачи заработной платы применяются типовые формы первичных документов по оплате труда. Бухгалтерский учётрасчётов по оплате труда в ООО «Окна Эталон» осуществляется в рамках действующего плана счетов с учётом их реального экономического содержания. Начисление и отражение в учёте заработной платы происходит ежемесячно.

Удержания из заработной платы работников (а именно налог на доходы физических лиц) осуществляются в соответствии с требованиями Налогового кодекса РФ.

При анализе правильности начисления заработной платы сотрудникам ООО «Окна Эталон» установлено, что в расчётно-платёжной ведомости №4 от 19.04.16 г. есть ошибки. При анализе расходных кассовых ордеров установлено, что не все необходимые реквизиты заполнены верно. На расходном кассовом ордере №163 от 20.05.16г. не указан корреспондирующий счёт. На расходном кассовом ордере №198 от 21.06.16г. отсутствует код по ОКПО.

Заключение подписывается экспертом, проводившим исследование, удостоверяется печатью экспертного учреждения и направляется органу, назначившему экспертизу.

3.2 Рекомендации по совершенствованию учёта труда и заработной платы

В результате проведения экспертизы было выявлено, что в ООО «Окна Эталон» наблюдается невыполнение плана по показателям эффективности использования средств на оплату труда, кроме этого в компании отсутствует служба внутреннего контроля, что снижает уровень кадровой безопасности компании.

С целью увеличения производительности труда сотрудниками компании и увеличения кадровой безопасности, в ООО «Окна Эталон» предложены следующие мероприятия:

- создать и утвердить положение по внутреннему контролю;
- заключать с сотрудниками компании трудовой договор;
- внедрить шкалу премирования.

Основные мероприятия и их содержание представлены в таблице 18.

Таблица 18– Основные мероприятия по заключению экспертизы текущих обязательств в ООО «Окна Эталон»

Мероприятие	Содержание мероприятия	Исполнитель	Ответственный	Период реализации
1	2	3	4	5
1.Заключать с сотрудниками коллективный трудовой договор	Положения коллективного трудового договора включают разделы по определению условий труда, обеспечению социальных гарантий, в порядке разрешения конфликтов и направлены на обеспечение эффективной и безопасной деятельности.	Главный бухгалтер	Руководитель	Январь 2019 год

1	2	3	4	5
2. Утвердить положение по внутреннему контролю	Данное положение будет включать в себя: - анализ и контроль действий, выполненных работниками, осуществляемый руководством на всех уровнях управления; - контроль отсутствия противоречия между двумя и более источниками информации с целью подтверждения достоверности исходных данных - осуществлять защиту информационных систем от несанкционированных воздействий, позволяющую обеспечить достоверность и защиту данных от несанкционированных воздействий.	Главный бухгалтер	Руководитель	Январь 2019 год
3. Внедрить шкалу премирования	предлагается внедрить шкалу премирования, по которой за каждый процент перевыполнения плана по предприятию, рабочий получал бы премию по прогрессивному проценту	Главный бухгалтер	Руководитель	Сентябрь 2018

В целях совершенствования системы трудовых отношений и оплаты труда предприятию можно рекомендовать использование коллективного трудового договора. Коллективный договор заключается между работниками общества в лице представителей трудового коллектива и администрацией общества в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений. Положения коллективного трудового договора включают разделы по определению условий труда, обеспечению социальных гарантий, в порядке разрешения конфликтов и направлены на обеспечение эффективной и безопасной деятельности.

Для усиления внутреннего контроля на предприятии возможно создание системы внутреннего контроля. Эксперт предлагает утвердить на предприятии Положение по внутреннему контролю, которое будет включать в себя ряд процедур:

- проводить анализ и контроль действий, выполненных работниками, осуществляемый руководством на всех уровнях управления;

- производить контроль отсутствия противоречия между двумя и более источниками информации с целью подтверждения достоверности исходных

данных (статьи финансовой отчетности, информационные системы/модули, отчеты, сверки с контрагентами/ структурными подразделениями);

- установить защиту информационных систем от несанкционированных воздействий, позволяющую обеспечить достоверность и защиту данных от несанкционированных воздействий.

Чтобы повысить материальный стимул рабочих предлагается внедрить шкалу премирования, по которой за каждый процент перевыполнения плана по предприятию, рабочий получал бы премию по прогрессивному проценту. Например, по шкале, приведенной в таблице 19.

Таблица 19 – Предлагаемая шкала премирования

% выполнения плана по предприятию	Размер премии, в % от тарифного заработка
100	5
105	6
110	7
115	8
120	9 и т.д.

Такая зависимость размера премии от конечного результата, будет способствовать росту выработки одного рабочего, как минимум на 20% В результате предложенных мероприятий:

- среднегодовая выработка на 1 рабочего повысится на:

$$2101,3 \times 20\% = 420,26 \text{ тыс. руб.}$$

- выручка увеличится на:

$$420,26 \text{ тыс. руб.} \times 35 \text{ человек} = 14709,13 \text{ тыс. руб.}$$

- увеличение премии от тарифа при росте выручки на 20%:

$2292 \times 9\% = 206,3$ тыс. руб. (20% роста выручки, по предлагаемой шкале, соответствует 9% премиальных выплат);

- экономия фонда оплаты труда рабочих за счёт превышение темпов роста среднегодовой выработки 1 рабочего над темпами роста средней заработной платы 1 рабочего составит:

$$16468,3 \times (1,01 - 1,2) / 1,01 = -3097,99 \text{ тыс. руб.}$$

Эти расчёты сведены в аналитическую таблицу 20, из которой следует, что предлагаемые мероприятия целесообразны.

Таблица 20- Прогноз трудовых показателей по категории рабочих

Показатель	2017г.	Прогноз	Изменение
1. Выручка от продажи продукции, тыс. руб.	48330	63039,13	+ 14709,13
2. Среднесписочная численность рабочих	23	23	-
3. Среднегодовая выработка 1 рабочего, тыс. руб.	2102,3	2522,56	+420,26
4. ФОТ рабочих, тыс. руб.	16262	16468,3	+206,3
5. Среднегодовая заработная плата 1 рабочего, тыс. руб. (п.4:п.2)	707,04	716,01	+8,97
6. Темп роста среднегодовой выработки 1 рабочего к 2018г.	1,0	1,2	+ 0,2
7. Темп роста среднегодовой заработной платы 1 рабочего к 2018 г.	1,0	1,01	+0,01
8. Коэффициент опережения по рабочему (п.6:п.7)	1,0	1,19	+0,19
9. Экономия ФОТ по рабочим, тыс. руб. [п.4·((п.7-п.6):п.7)]	-	-3097,99	-3097,99

- при росте выручки от продаж на 14709,13 тыс.руб. и среднегодовой выработки 1 рабочего на 420,26 тыс.руб. и неизменной доли рабочих в общей численности работников показатель выручки от продаж на 1 руб. зарплаты составит увеличится на 8,97 руб. Таким образом, повысится эффективность использования средств на оплату труда промышленно-производственного персонала в целом.

Таким образом, более рациональное использование средств на оплату труда позволяет предприятию снижать эти расходы, являющиеся составной частью себестоимости продукции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью настоящей дипломной работы являлось проведение экспертизы по труду и заработной плате.

В соответствии с поставленной целью были решены задачи:

- рассмотрены теоретические основы экспертного исследования операций по труду и заработной плате;
- изучены организационно-экономическую характеристику компании ООО «Окна Эталон»;
- проведен анализ операций по труду и заработной плате в ООО «Окна Эталон»;
- проведено экспертное исследование документов по труду и заработной плате, а также начислений и удержаний из заработной платы ООО «Окна Эталон»;
- проведено экспертное исследование операций по труду и заработной плате;

Разработаны рекомендации по совершенствованию учёта труда и заработной платы в ООО «Окна Эталон».

Экспертизы операций по учёту труда и заработной платы на сегодняшний день весьма актуальна, так как труд является одним из важнейших факторов производства.

Руководство компания ООО «Окна Эталон» решила провести экспертное исследование операций по труду и заработной плате с целью исследования законности операций по начислению и выплате заработной платы, начислению различных видов налогов на физических лиц.

Основными видами деятельности ООО «Окна Эталон» являются:

- производство окон (ПВХ окна) – 45.44;
- работы столярные и плотничные - 45.25

Основные экономические показатели работы ООО «Окна Эталон» изменяются в рассматриваемый период под воздействием внешних и

внутренних факторов неравномерно. Проведённый анализ позволяет сделать выводы о том, что данная организация довольно успешно работает на рынке города Владивостока и Приморского края, она является конкурентной, а также в рассматриваемом периоде она улучшила свои финансовые результаты.

В результате анализа фонда оплаты труда и заработной платы было выявлено, что в анализируемом периоде произошло увеличение фонда оплаты труда, так и по всем категориям работников. Количественная оценка влияния факторов показала, что это обусловлено ростом среднего заработка работников организации. Численность персонала исследуемой организации не менялась. Анализ показал, что в общем фонде оплаты труда преобладала заработная плата основного персонала, наименьшую долю занимала заработная плата вспомогательного персонала.

Установлено, что в ООО «Окна Эталон» для оплаты труда применяются повременно-премиальная и сдельно-премиальная формы оплаты труда.

Бухгалтерский учёт заработной платы ведется автоматизированным способом с использованием программы «Бизнес-400».

Все начисления, удержания и выплаты производятся в соответствии с трудовым, налоговым законодательством и нормативными документами по ведению бухгалтерского учёта. Данные аналитического учёта соответствуют данным синтетического учёта, аналитический учёт делает возможным детально рассмотреть операции по учёту труда и его оплаты.

Однако, при анализе правильности начисления заработной платы сотрудникам ООО «Окна Эталон» установлено, что в расчётно-платёжной ведомости №4 от 19.04.16 г. есть ошибки.

При анализе расходных кассовых ордеров установлено, что не все необходимые реквизиты заполнены верно. На расходном кассовом ордере №163 от 20.05.16 г. не указан корреспондирующий счёт. На расходном кассовом ордере №198 от 21.06.16 г. отсутствует код по ОКПО.

В соответствии с Планом счетов учётрасчётов с работниками

организации по всем видам оплаты труда осуществляется на счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

Эксперт-бухгалтер установил, что при проверке периодичности и своевременности выплаты установлено, что начисление заработной платы в ООО «Окна Эталон» в целом производится своевременно, её выплата не задерживается.

С целью совершенствования учёта оплаты труда и фонда заработной платы были предложены следующие мероприятия:

- заключить с сотрудниками компании ООО «Окна Эталон» коллективный трудовой договор;
- утвердить в компании положение по внутреннему контролю;
- внедрить шкалу премирования.

Таким образом, более рациональное использование средств на оплату труда позволяет предприятию снижать эти расходы, являющиеся составной частью себестоимости продукции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Налоговый кодекс РФ, Часть 1: Закон РФ от 31.07.1998 № 146 - ФЗ (ред. от 08.06.2015) //Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
2. Налоговый кодекс РФ, Часть 2: Закон РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 08.06.2015) //Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
3. Трудовой кодекс РФ: Закон РФ от 30.06.2001 №197- ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
4. О бухгалтерском учёте:Закон РФ № 402-ФЗ от 06 декабря 2016 (ред. от 04.11.2016) //Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
5. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Закон РФ №125 - ФЗ от 24.07.1998 (ред. от 01.12.2016) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
6. О минимальном размере оплаты труда: Закон РФ №82-ФЗ от 19.06.2000 (ред. от 01.12.2016) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
7. Об обязательном пенсионном страховании в РФ: Закон РФ №167-ФЗ от 15.12.2001 (ред. от 31.12.2016) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
8. О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования: Закон РФ №212-ФЗ от 24.07.2016 (ред. от 23.05.2015) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.

9. Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты: Постановление Госкомстата РФ № 1 от 5.01.2004 // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
10. Об утверждении положения по бухгалтерскому учёту «Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчетности в РФ»: приказ Минфина РФ № 34н от 29 июля 1998 (ред. от 24.12.2016) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
11. Об утверждении положения по бухгалтерскому учёту «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99): приказ Минфина России № 43н от 06.07.1999 (ред. от 08.11.2016) // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
12. О внесении изменения в Положение по бухгалтерскому учёту «Учётная политика организации» (ПБУ 1/2008): приказ Минфина России № 164н от 18.12.2015 // Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». – М., 2018.
13. Агешина Н. А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты [Текст]: Практическое пособие / Н.А. Агешина, Т.Ю. Сергеева. - М., 2015. - 192 с.
14. Астахов В. П. Экспертиза оплаты труда / В.П. Астахов. - М.: Юрайт, 2015. - 335 с.
15. Алиев И. М. Политика доходов и заработной платы[Текст] / И. М. Алиев, Н. А. Горелов. –М.: Феникс, 2015. - 384 с.
16. Бабаев Ю. А. Бухгалтерский учёт[Текст]: учебник / Ю. А. Бабаев. - М.: Юнити, 2015. - 467 с.
17. Богаченко В. М. Бухгалтерский учёт[Текст]: учебник / В. М. Богаченко, Н. А. Кириллова. - М.: Феникс, 2015. - 421 с.
18. Бебнева Е. В. Бухгалтерская экспертиза [Текст]/ Е. В. Бебнева. - М.:ЭКСМО, 2018. - 526 с.

19. Богатая И. Н. Бухгалтерский учёт[Текст]/ И. Н. Богатая, Н. Н. Хахонова. - Р: Феникс, 2010. - 800 с.
20. Бочкарева И. И. Бухгалтерский учёт[Текст]: учебник / И. И. Бочкарева, Г. Г. Левина. - М.: ТК Велби, 2008. - 368 с.
21. Богаченко В. М. Бухгалтерский учёт[Текст]: учебное пособие / В. М. Богаченко, Н. А. Кириллова, Н. Н. Хахонова. - Р: Феникс, 2015. - 576 с.
22. Божанова Н. Г. Документация по учёту труда и его оплате[Текст]: Налоги / Н. Г. Божанова. -М., 2015. –12 с.
23. Бебнева Е. В. Бухгалтерский учёт[Текст]/ Е. В. Бебнева. - М.:ЭКСМО, 2008. - 526 с.
24. Бурмистрова Л. М. Учётрасчётов по оплате труда [Текст]/ Л. М. Бурмистрова. -М., 2015. - 7 с.
25. Беликова Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т. Н. Беликова, Л. Н. Минаева. –П., 2015. - 272 с.
26. Вагнер А. Н. Совершенствование учёта расчётов с персоналом на промышленном предприятии [Текст]: Молодой ученый / А. Н. Вагнер. – М., 2015. – 183 с.
27. Галкина Е. В. Бухгалтерский учёт и аудит[Текст]/ Е. В. Галкина. - М.: Мир, 2015. - 379 с.
28. Ерофеева В. А. Бухгалтерский учёт: конспект лекций [Текст]/ В. А. Ерофеева, О. В. Тимофеева. - М.: Юрайт, 2015. - 144 с.
29. Ерофеева, В.А. Бухгалтерская экспертиза:основы [Текст] / В.А.Ерофеева, В.А.Пискунов, Т.А.Битюкова. - М.: Высшее образование, 2012. - 447 с.
30. Кружкова И. И. Бухгалтерский учёт[Текст]: учебное пособие / И. И. Кружкова. – О.: Орел ГАУ, 2015. - 220 с.
31. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учёт[Текст]/ Н. П. Кондраков. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 592 с.
32. Козлова Е. П. Учёт труда и заработной платы [Текст]/ Е. П. Козлова, Т. Н. Бабченко, Е. Н. Галанина. –М., 2016. –40 с.

33. Левина Г. Г. Бухгалтерский финансовый учёт[Текст]/ Г. Г. Левина, И. И. Бочкарева. - М.: Магистр, 2015. - 406 с.
34. Любушин Н. П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст]/ Н. П. Любушин, В. Б. Лещева, В. Г. Дьякова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 471 с.
35. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии[Текст]: учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. - М.:КНОРУС, 2015. - 320 с.
36. Лишиленко А. В. Бухгалтерский учёт[Текст]/ А. В. Лилишенко. - К.: Центр учебной литературы, 2015. - 736 с.
37. Пошерстник Е. Б. Заработная плата в современных условиях[Текст]/ Е. Б. Пошерстник. - СПб.: Питер, 2015. - 245 с.
38. Суглобов А. Е. Бухгалтерский учёт и аудит [Текст]/ А. Е. Суглобов, Б. Т. Жарылгасова. - М.: КНОРУС, 2010. - 496 с.
39. Толкаченко А.А. Правовая (судебная) бухгалтерия: Учебное пособие - М.: ЮИ МВД РФ, Книжный мир, 2018 - 176 с.
40. Теплова Т.В. Финансовый менеджмент: управление капиталом и инвестициями./ Т.В. Теплова. - М.: ГУ ВШЭ, 2018. 366с.
41. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций./ Т.А. Фролова. - Таганрог: ТРТУ, 2016. 352 с.
42. Феоктистов И.А. Новый порядок расчёта больничных, детских пособий и отпускных./ И.А. Феоктистов. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2014. 311с.
43. Финансовый менеджмент/ Н.Ф.Самсонов; Под ред. Н.Ф. Самсонова. - М.: «Финансы», 2014- 270 с.
44. Финансовый менеджмент: Учебное пособие/ А.М. Ковалева; Под ред. А.М.. Ковалевой. - М.: «Инфра -М», 2014- 260 с.
45. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческой организации/ А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев.- М.: Инфра - М, 2016- 389 с.

46. Чечевицына Л.Н. Экономика фирмы: Учебное пособие для студентов вузов. / Л.Н. Чечевицина. - Ростов н/Д.: Феникс, 2016 - 400 с.