

Самарцева Анастасия Иссаровна
студент, ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления», г. Москва
e-mail: Tasyalovenusha@mail.ru

Чеботарёва Зоя Валентиновна
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», г. Москва
e-mail: tzl09@mail.ru

Samartseva Anastasiya
Student, State University
of Management, Moscow
e-mail: Tasyalovenusha@mail.ru

Chebotareva Zoya
Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow
e-mail: tzl09@mail.ru

РЕЗУЛЬТАТЫ АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

Аннотация. Рассмотрены цель и основные задачи аудита расчетов с персоналом по оплате труда. Изучены наиболее часто встречающиеся ошибки бухгалтеров в бухгалтерском учете расчетов по заработной плате с работниками. Выявлены возможные причины этих нарушений, а также описаны последствия несоблюдения трудового законодательства для работодателя и юридического лица. По каждому нарушению даны советы по улучшению бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и минимизации количества ошибок.

Ключевые слова: заработная плата, аудит, типичная ошибка, задача аудита оплаты труда, штраф, нарушение.

RESULTS OF THE AUDIT OF CALCULATIONS WITH PERSONNEL ON PAYMENT IN THE ORGANIZATIONS OF RETAIL TRADE

Abstract. The goal and main tasks of audit of calculations with personnel on remuneration of labor are considered. The most common mistakes of accountants in accounting for payroll calculations with employees have been studied. Possible causes of these violations have been identified, as well as the consequences of non-compliance with labor laws for the employer and legal entity. For each violation advice is given on improving the accounting of payroll calculations and minimizing the number of errors.

Keywords: salary, audit, typical mistake, task of audit of labor remuneration, fine, violation.

Заработная плата в организациях розничной торговли, регулируемых трудовым законодательством, – один из наиболее ответственных участков бухгалтерского учета, поскольку этот участок важен как с точки зрения расходов по оплате труда, так и с позиции взаимоотношений работодателя с работниками. За нарушение трудового законодательства организациям грозят не только штрафы, но и дисквалификация юридического лица. В связи с многочисленностью и сложностью хозяйственных операций, бухгалтерская (финансовая) отчетность может быть подвержена искажениям, и ее достоверность не может быть обеспечена. По этой причине аудиторю необходимо уделить особое внимание бухгалтерскому учету расчетов с персоналом по оплате труда [7].

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда направлен на выражение субъективного мнения аудитором, основанного на профессиональном опыте, о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемых лиц и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству Российской Федерации (далее – РФ) [4]. Под достоверностью расчетов по оплате труда понимается степень точности и обоснованности отражения данных в бухгалтерской (финансовой) отчетности на основании первичных документов, что позволяет аудитору с помощью этих данных формировать мнение о законности финансово-хозяйственной деятельности организации.

Целью проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда является установление соответствия применяемой в организации методики бухгалтерского учета расчетов с работниками действующим нормативным документам (актам, внутренним распорядительным документам, трудовому законодательству РФ).

При аудите расчетов по заработной плате необходимо проверить следующее:

- соблюдается ли трудовое законодательство, и в каком состоянии находится внутренний контроль трудовых отношений;

- как организован порядок учета и контроля выработки и начисления заработной платы рабочим-сдельщикам;
- как ведутся учет и начисление различного рода оплат;
- обоснованность и правильность расчета удержания из заработной платы налога на доходы физических лиц и прочих удержаний;
- правильность ведения аналитического учета по работникам в разрезе видов начислений и удержаний;
- регистры синтетического учета, корреспонденцию счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 69 «Расчеты по социальному страхованию», 68 «Расчеты с бюджетом» субсчет «НДФЛ» с другими счетами.
- корректность расчета налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда, а также учета налогов и платежей с фонда оплаты труда;
- обоснованность депонирования и правильность расчетов по депонированной заработной плате [9].

Для проведения качественной аудиторской проверки всей вышеуказанной информации и разработке предложений по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, аудитору важно знать основную массу распространенных ошибок бухгалтеров и нарушений законодательства, чтобы обратить на них особое внимание [8].

В результате проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда наблюдаются следующие типичные нарушения при ведении бухгалтерского учета и отражении в отчетности операций по учету труда и заработной платы:

- отсутствуют обязательные системные документы, связанные с оплатой труда (положения по оплате труда, положения по премированию, штатного расписания, приказов, трудовых договоров, трудовых книжек, таблицей учета рабочего времени и пр.);
- не применяются типовые формы первичных документов по оплате труда;
- не соблюдаются условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ): отсутствие графика отпусков, непредоставление отпуска или предоставление его менее установленной продолжительностью, принуждение к сверхурочной работе, нарушение сроков выплаты заработной платы);
- отсутствуют компенсации за нарушение сроков выплат заработной платы;
- не соответствуют начисленная заработная плата или стимулирующие выплаты условиям трудовых договоров, действующих в организации;
- неправильно начисляются доплаты;
- неправильно исчислен средний заработок;
- неправильно исчислены причитающиеся работнику компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении по соглашению сторон;
- отсутствуют документы, подтверждающие начисление заработной платы и удержания из нее;
- ошибки при расчете среднего заработка для выплат отпускных, по временной нетрудоспособности, алиментов и др.;
- ошибки при оплате работы в сверхурочное время, выходные и праздничные дни и время простоя по вине работодателя;
- ненадлежащее ведение учета (некорректная корреспонденция счетов, расхождения между данными аналитического и синтетического учета и т. п.) [6].

Причинами их возникновения и последствиями являются следующие факторы:

1. Задержка выплаты заработной платы.

Согласно ТК РФ заработную плату необходимо выплачивать не реже, чем каждые полмесяца [1]. За задержку выплаты зарплаты работодатель обязан уплатить проценты и компенсировать моральный вред по требованию работника. В случае неисполнения вышеперечисленных требований наступает правовая ответственность руководителя: ему может грозить штраф в размере от 30 000 до 50 000 руб. вне зависимости от количества дней просрочки, а если данное нарушение произойдет повторно – суд назначит дисквалификацию физического лица на срок от 6 месяцев до 3 лет [3]. Это означает, что он не сможет в этот период занимать руководящие должности, входить в совет директоров и заниматься предпринимательской деятельностью. С конца 2016 г. повысились штрафы за задержку заработной платы. В таблице 1 приведены последствия для ответственных лиц за задержку зарплаты в 2018 г.

Штрафы за задержку заработной платы в 2018 г.

Кто платит	Последствия задержки заработной платы
Первое нарушение	
Директор, главбух	Штраф 10 000-20 000 руб. или предупреждение
Предприниматель	Штраф 1 000-5 000 руб.
Компания	Штраф 30 000-50 000 руб.
Повторное нарушение	
Директор, главбух	Штраф 20 000-30 000 руб. или дисквалификация на 1-3 года
Предприниматель	Штраф 10 000-30 000 руб.
Компания	Штраф 50 000-100 000 руб.

Источник: [3]

У работника, которому задержали заработную плату, есть право в течение года обратиться в суд [1]. Если руководство организации не соблюдает закон в части сроков выплат заработной платы, для него наступает материальная ответственность. В обязанности организации входит оплата компенсации за каждый день просрочки оплаты труда сотрудникам. Ее рассчитывают, исходя из действующей на период просрочки 1/150 ставки рефинансирования Банка России [2]. Однако в трудовом договоре может прописываться повышенная компенсация и в этом случае необходимо ориентироваться на нее. Важно понимать, что задолженностью считается не начисленная сумма заработной платы работника, а очищенная от удержаний, причитающаяся к выдаче. Уголовная ответственность может наступить в случае, если установлено, что задержка оплаты труда произошла в корыстных целях руководителя.

В бухгалтерском учете проводки по начислению компенсаций за задержку зарплаты должны отражаться в следующей корреспонденции: Д-т 91.2 и К-т 73.

2. Ошибки при удержаниях из заработной платы.

Любые удержания из заработной платы должны осуществляться в соответствии с ТК РФ.

Удержания делятся на: обязательные, по инициативе работодателя, по инициативе работника.

К категории обязательных удержаний относят:

- налог на доходы физических лиц (далее – НДФЛ). Сроки и порядок удержания НДФЛ регламентируются главе 23 Налогового Кодекса РФ;

- удержания по исполнительным документам. В соответствии со статьей 98 Федерального закона № 229-ФЗ взыскания на заработную плату и иные доходы по исполнительным документам, проводят в следующих случаях:

- 1) если исполнительный документ содержит требования о взыскании периодических платежей;
- 2) взыскание суммы, не превышающей 10 000 руб.;
- 3) отсутствие или недостаточность у должника денежных средств и иного имущества для исполнения требований исполнительного документа в полном объеме [5].

Прочие удержания из заработной платы рассчитываются за вычетом НДФЛ. Обязанность удержаний вступает в силу со дня получения исполнительного документа, а сами удержания должны проводиться в трехдневный срок со дня выплаты причитающейся должнику заработной платы или иных периодических платежей. Все расходы, связанные с переводом денежных средств осуществляются за счет должника. Распространенной ошибкой является неправильно выбранная база для расчета удержаний по алиментам на несовершеннолетних детей. Ошибочно базой принимают всю начисленную зарплату. Правильно рассчитывать удержания по алиментам из заработной платы, освобожденной от НДФЛ.

Помимо органов судебной власти, удержания из заработной платы может выполнять и работодатель [1]. А именно, работник получил аванс и не отработал его по причине увольнения. В этом случае он должен возместить работодателю сумму выданного аванса. Ошибки возникают, когда эти суммы вовремя не возвращают и на них не начисляют НДФЛ.

В некоторых случаях при выдаче авансов под отчет на командировки или приобретение товарно-материальных ценностей в обязанность подотчетного лица входит составление авансового отчета по завершению сделок или по возвращению из командировки. В течение 3-х дней после регистрации авансового отчета подотчетное лицо обязано вернуть остаток денежных средств в кассу организации, в ином случае работодатель вправе удержать эту сумму из его заработной платы. Ошибкой является несоблюдение трехдневного срока.

Также работодатель вправе произвести удержание в случаях:

- когда была ошибочно перечислена заработная плата по причине счетных ошибок;
- когда работник признан виновным в несоблюдении норм труда или простое;
- когда судом установлено, что зарплата была излишне перечислена вследствие неправомерных действий самого работника.

В случаях, когда при расчете заработной платы были нарушены нормы трудового законодательства, излишек с работника работодатель взыскать не вправе [1].

Еще одним основанием для удержания сумм из заработной платы может служить нанесение материального ущерба работником. В этом случае удержание будет правомерно:

- если виновный работник добровольно готов возместить причиненный ущерб;
- если стоимость нанесенного ущерба не превышает среднемесячный заработок работника;
- если решение об удержании компенсации за причиненный ущерб принято не позднее 1-го месяца с момента установления размера нанесенного ущерба [1].

В противном случае самостоятельное удержание работодателем сумм из заработной платы работника будет неправомерным и должно осуществляться только по решению суда.

В случае, когда удержания проводятся по инициативе самого работника, например, взносы на добровольное страхование или оплата платежей за коммунальные услуги, то ошибкой в данном случае будет являться отсутствие письменного заявления работника с согласием на данного рода удержания.

Подводя итоги, отметим, что общий размер всех удержаний с каждой выплаты заработной платы не должен превышать 20 %, в некоторых случаях, уставленных законодательством – не более 50 % [5]. В случаях уплаты алиментов на несовершеннолетних детей, компенсации причиненного вреда здоровью другого человека и лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, в результате совершенного преступления, максимальный размер удержаний составит не более 70 %. Любое удержание должно иметь под собой документально оформленное основание.

3. Ошибки при депонировании заработной платы.

На выдачу заработной платы отводится 3 рабочих дня. Если по каким-либо причинам она не была получена работником, а уведомление ему было направлено, ее депонируют и возвращают на расчетный счет организации, откуда ее можно будет забрать на погашение задолженностей и прочие выплаты в течение 3-х лет. По истечении трехлетнего срока, если заработная плата так и не была получена работником, она списывается как прибыль от прочих операций. Здесь обнаруживаются ошибки в несоблюдении сроков депонирования или в отсутствии должного оформления депонированных сумм.

4. Ошибки при оплате сверхурочных и за работу в выходные и праздничные дни. С

верхурочная работа – работа, выполняемая по требованию работодателя за пределами официально установленного рабочего времени. Согласно трудовому праву сверхурочная работа должна компенсироваться в виде денежных выплат либо в виде предоставления дней дополнительного отдыха (отгула). За первые два часа переработки размер сверхурочных составит не менее полторы ставки, за последующие часы переработки – не менее двойного размера ставки [1]. Предоставленного времени на отгул должно быть не менее переработанного времени. При этом часы переработки будут оплачены как нормированное рабочее время, а дни отгула оплачиваться не будут. По этому вопросу возникают неточности в расчетах в связи с отсутствием графика учета рабочего времени и нормирования оплаты труда при переработке.

Таким образом, в результате проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда можно выявить ошибки и нарушения, которые в дальнейшем станут предпосылками для разработки мероприятий усиления контрольной среды расчетов с персоналом по оплате труда в организациях розничной торговли.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Российская газета. – 2001. – № 256.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (2 часть) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Российская газета. – 2000. – № 153-154.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Российская газета. – 2001. – № 256.
4. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 1.
5. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Российская газета. – 2017. – № 223.
6. Гридина, И. Типичные ошибки, допускаемые бухгалтерами при начислении заработной платы // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. – № 8. – Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/43821> (дата обращения: 20.04.2018).
7. Ровенских, В. А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность / В. А. Ровенских, И. А. Слабинская. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 364 с.
8. Спесивцева, А. Л. Особенности аудита расчетов по оплате труда на предприятиях России // Молодой ученый. – 2015. – № 11. – С. 996-998.
9. Суйц, В. П. Аудит: учебник / В.П. Суйц. – М.: Кнорус, 2016. – 352 с.

References

1. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 28.12.2016) [*The labor code of the russian federation dated December 30, 2001 № 197-FZ (ed. from 28.12.2016)*]. Rossiyskaya gazeta, 2001, I. 256.
2. Nalogovyy kodeks Rossiyskoy Federatsii (2 chast') ot 05.08.2000 № 117-FZ (red. ot 28.12.2016) [*The tax code of the russian federation (2 part) dated August 05, 2000 № 117-FZ (ed. from 28.12.2016)*]. Rossiyskaya gazeta. – 2000. – I. 153-154.
3. Kodeks Rossiyskoy Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh ot 30.12.2001 № 195-FZ (red. ot 31.12.2017) [*The code of the Russian Federation on administrative offenses dated December 30, 2001 (ed. from 31.12.2017)*]. Rossiyskaya gazeta, 2001, № 256.
4. Federal'nyy zakon «Ob auditor'skoy deyatel'nosti» ot 30.12.2008 № 307-FZ (red. ot 01.12.2014) [*The Federal law «On auditing» dated December 30, 2008 № 307-FZ (ed. from 01.12.2014)*]. Sobraniye zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii, 2009, № 1.
5. Federal'nyy zakon «Ob ispolnitel'nom proizvodstve» ot 02.10.2007 № 229-FZ (red. ot 07.03.2018) [*The Federal law «on enforcement proceedings» of October 02, 2007 № 229-FZ (ed. from 07.03.2018)*]. Rossiyskaya gazeta, 2017, № 223.
6. Gridina I. Tipichnyye oshibki, dopuskayemyye bukhgalterami pri nachislenii zarabotnoy platy [*Typical errors allowed by accountants when calculating wages*] // Byudzhetye uchrezhdeniya zdravookhraneniya: bukhgalterskiy uchot i nalogooblozheniye [*Budgetary health institutions: accounting and taxation*], 2008, № 8. – Available at: <https://www.lawmix.ru/bux/43821> (accessed 20.04.2018).
7. Rovenskikh V. A. Bukhgalterskaya (finansovaya) otchetnost' [*Accounting (financial) reporting*]. Moscow: Dashkov i Ko, 2013, p. 364.
8. Spesivtseva A. L. Osobennosti audita raschetov po oplate truda na predpriyatiyakh Rossii [*Features of the audit of payroll calculations at Russian enterprises*] Molodoy uchenyy [*Young Scientist*], 2015, I. 11. – pp. 996-998.
9. Suyts V. P. Audit [*Audit*]. Moscow: Knorus, 2016, p. 352.