МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

**Кафедра бухгалтерского учета, финансов и аудита**

 Допускается к защите:

 зав. кафедрой д.э.н., профессор

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р. А. Алборов

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на тему: Учет и контроль расчетов с персоналом организации по оплате труда (на примере СПК – колхоз «Заря» Увинского района Удмуртской республики)

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

Направленность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Выпускник С. В. Анисимова

Научный руководитель

к.э.н., доцент И. П. Селезнева

Рецензент

д.э.н., профессор И. М. Гоголев

Ижевск 2017

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Кафедра бухгалтерского учета, финансов и аудита

Утверждаю:

зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

**ЗАДАНИЕ**

на подготовку выпускной квалификационной работы

студенту Анисимовой Снежане Владимировне\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Тема работыУчет и контроль расчетов с персоналом организации по оплате труда (на примере СПК – колхоз «Заря» Увинского района Удмуртской республики)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

утверждена приказом по академии от« 02 » февраля 2017 г.№ 214-с

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 15 февраля 2017 г.­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­­­­

3. Исходные данные к работе: первичные документы, регистры учета расчетов с персоналом организации по оплате труда, учредительные документы, учетная политика.

Содержание выпускной квалификационной (дипломной) работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

ВВЕДЕНИЕ

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

2.ОРГАНИЗАЦИОННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ»

3.УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ»

4. КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ»

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Перечень иллюстрированного материала (с указание таблиц, схем, моделей):

Девять рисунков

Семнадцать таблиц

1. Консультанты по работе (с указанием относящихся к ним разделов работы)

---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дата выдачи задания:15 февраля 2016 г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Календарный график выполнения выпускной квалификационной (дипломной) работы на весь период проектирования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование вида работы, главы, раздела | Срок выполнения | Отметка руководителя, консультанта о выполнении задания |
| План | Факт |
|  |  |  |  |  |
| 1 | 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА | 15.05.16 | 21.05.16 |  |
| 2 | 2.ОРГАНИЗАЦИОННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ»  | 15.09.16 | 09.11.16 |  |
| 3 | 3.УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ»  | 15.11.16 | 10.01.17 |  |
| 4 | 4.КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ» | 16.01.17 | 22.02.17 |  |
| 5 | ВВЕДЕНИЕ, ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ | 30.01.17 | 27.02.17 |  |
| 6 | СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 08.02.17 | 10.02.17 |  |
| 7 | ПРИЛОЖЕНИЯ | 10.02.17 | 10.02.17 |  |
| 8 | ГОТОВАЯ РАБОТА | 15.02.17 | 27.02.17 |  |

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.П. Селезнева

 Подпись

Задание принял к исполнению (дата) 15 февраля 2016 г.

Студент (ка) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Анисимова

 Подпись

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc474968977)

[1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА 6](#_Toc474968978)

[1.1 Понятие, сущность и функции оплаты труда 6](#_Toc474968979)

[1.2 Системы, формы и виды оплаты труда 10](#_Toc474968980)

[1.3 Особенности организации и проблемы учета и контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда 15](#_Toc474968981)

[2 ОРГАНИЗАЦИОННО–ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ](#_Toc474968982)[ХАРАКТЕ-РИСТИКА СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ» 20](#_Toc474968983)

[2.1 Местоположение, правовой статус и виды деятельности организации 20](#_Toc474968984)

[2.2 Организационное устройство и структура управления организации.. 22](#_Toc474968985)

[2.3 Основные экономические показатели организации, ее финансовое состояние и платежеспособность 24](#_Toc474968986)

[2.4 Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннегоконтроля организации 31](#_Toc474968987)

[3. УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ» 35](#_Toc474968988)

[3.1 Документальное оформление расчетов с персоналом организации по оплате труда 35](#_Toc474968989)

[3.2 Аналитическийи синтетический учет расчетов с персоналом организации по оплате труда 42](#_Toc474968990)

[3.3 Совершенствование учета расчетов по оплате труда в организации 50](#_Toc474968991)

[4. КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК– КОЛХОЗ «ЗАРЯ» 56](#_Toc474968992)

[4.1 Цели и задачи контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда 56](#_Toc474968993)

[4.2 Планирование контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда 57](#_Toc474968994)

[4.3 Методические способы и приемы контроля расчетов с персоналом по оплате труда 59](#_Toc474968995)

[4.4 Оценка и оформление результатов контроля расчетов с персоналом по оплате труда 65](#_Toc474968996)

[ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ 68](#_Toc474968997)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 71](#_Toc474968998)

# ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Учёт и контрольрасчетов с персоналом по оплате трудазанимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации, обеспечивает накопление и систематизацию информации о затратах на оплату труда каждому работнику. В настоящее время заработная плата является основным источником доходов большей части населения страны. Именно  поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей. Понятие заработной платы определяется как вознаграждение за труд работника в соответствии с егоквалификацией, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемых работ, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Понятие оплаты трудаявляется более широким, так как оно предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т.п. Таким образом, учет и контроль расчетов с персоналом по оплате труда является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера и занимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации.

**Цели и задачи исследования.** Цель данной выпускной квалификационной работы заключается в том, чтобы на примере конкретной организации исследовать состояние учета и контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда. Для достижения указанной цели определены основные задачи исследования:

– исследовать теоретические основы бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда;

– проведение оценки экономического состояния анализируемой организации, ее финансового состояния и платежеспособности;

– изучение организации и методики учета и внутреннего контроля расчетов по оплате труда работникам организации;

– сделать выводы и сформировать рекомендации по совершенствованию учета и контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда.

**Объектом исследования** была выбрана сельскохозяйственная организация СПК – колхоз «Заря», основной вид деятельности которой, является производство и реализация продукции сельского хозяйства.

**Предмет исследования.** Учет и контроль расчетов с персоналом организации по оплате труда, предъявляемые к ним требования и их документальное и бухгалтерское оформление.

**Основные результаты исследования, выносимые на защиту:**

1. теоретические аспекты, определяющиепонятие оплаты труда, ее функции и методику учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда;
2. оценка экономического и финансового состояния изучаемой организации, в том числе с целью ее платежеспособности;
3. рекомендации по совершенствованию учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда.

**Теоретической и методической основой выпускной квалификационной работы** являются труды ученых экономистов, а также нормативные, законодательные акты, регулирующие бухгалтерский учет и контроль расчетов с персоналом организации по оплате труда.

В процессе выполнения настоящей работы были использованы общенаучные и специальные методы исследования: анализ, синтез, моделирование, экономико – статистические и др.

В качестве информационной базы использованы первичные и сводные документы, регистры бухгалтерского учета, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность СПК – колхоз «Заря» за последние три года.

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

## Понятие, сущность и функции оплаты труда

Особаяроль вструктуредоходовработника принадлежитзаработной плате. Она и в настоящеевремяостается длябольшинства работников основным источником доходов.

Впервые о заработной плате задумался А. Смит, характеризующий ее как «естественную плату», К. Маркс же рассматривал заработную плату как цену рабочей силы. Это главный доход работника, следовательно, он заинтересован, чтобы этот доход был как можно больше. Но для того, чтобы много получать, нужно работать больше, лучше и качественнее.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В условиях рынка труда формируются два собственника: работодатель- собственник средств производства, гражданин (работник) – собственник рабочей силы. Главная цель работника – увеличить оплату своего труда, за счет отличной работы и при помощи повышения цены труда. Основная задача нанимателя – снизить издержки, которые он теряет, оплачивая труд работника, за счет снижения оплаты труда.

Итак, мы видим две тенденции при формировании заработной платы: наниматель прилагает все усилия, чтобы как можно больше сэкономить на работнике, повысив тем самым прибыль своейорганизации, работник же хочет иметь максимальный размер оплаты за свой труд. Найти

компромисс можно при помощиспособов регулирования трудовых взаимоотношений. Главным - является соблюдение норм Трудового Кодекса, постановлений судов. Но на уровень оплаты влияют несколько факторов, таких как продолжительность работы, национальные и культурно -исторические традиции и, безусловно, индивидуальные особенности труда работников, выполняющих один и тот же тип работ, но с разным результатом.

Чтобы отразить суть заработной платы, необходимо проанализировать определения, представленные экономистами в своих научных работах (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Анализ определений заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Автор | Авторское определение заработной платы | Коментарии |
| 1 | 2 | 3 |
| А.К.Саакян[37,С.9] | Это форма личных доходов трудящихся, получаемая за затраты труда определённого количества и качества и его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленными компетентными органами. | В определении заработная плата трактуется как доход работника, формирующийся из количества и качества приложенного труда.  |
| И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова [13, С.4] | Плата работнику за труд, за использование его рабочей силы | В предыдущих определениях не явно прослеживается результат труда, в данном определении упоминается процесс труда через использование рабочей силы |
| А.П.Егоршин,А.Я.Кибанов[25, С.11] | Заработная плата - цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи. | В данном определении есть потребности организации и работника, нет зависимости от сложности работы и уровня знаний и навыков работника. |

Продолжение таблицы 1.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Л.С.Бабынина [12] | Вознаграждение за труд в узком смысле-все формы признания достижений персонала для возмещения ему трудовых затрат в соответствии с законодательством. | В данном определении заработная плата понимается как цена труда. |
| О.Н.Волгин,Н.Н.Пушкарёв,А.А.Матвеев [19, C.23] | Заработная плата как цена труда или рабочей силы, занятой в производственной сфере, - это основная часть жизненных средств работни-ков, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия. | В определении значимое место занимают потребности работника, а оплата производится по личному вкладу и общих результатах. |
| В.Р.Веснин, М.А.Винокурова,Н.А. Горелова [18, C.32] | Вознаграждение за труд, зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, ее результата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. | Данное определение считаем наиболее полным. |

Опираясь на данные подходы, можно дать итоговое определение заработной плате – это доход работника, который обеспечивает воспроизводство его рабочей силы, является основной частью средств трудящегося и зависит от конкретного вклада в производственную деятельность.

Нельзя так же не отметить роль государства в регулировании трудовых отношений и его социальной направленности. Заработная плата является не только денежной суммой, но и системой гарантий, социальных выплат, страховых взносов, премирований, различных компенсаций и других поощрений и вознаграждений, способных повысить мотивацию к труду и стимулирование повышения производительности труда. Однако государство может поощрять и работодателя, путем субсидий, разнообразных льгот и поощрений бизнесу, выгодных контрактов и привилегий.

Среди современных отечественных экономистов нет единого мнения о количестве и составе функций заработной платы. Рассмотрим функции заработной платы с точки зрения авторов в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Функции заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источник | Воспроизводственная | Стимулирующая | Организация и управление персоналом | Оптимизация издержек нарабочую силу | Соответствиезаконодательству | Социальная | Учетно-производственная | Регулирующая |
| Л.С.Бабынина[12] |  |  | + | + | + | + | + | + |
| В.Р.Веснин[18, C.40] | + | + |  |  |  | + |  | + |
| О.Н.Волгин[19, C.35] | + | + |  |  |  | + | + | + |
| А.П.Егоршин[25, C.23] | + | + |  |  |  | + | + |  |
| А.Я.Кибанов[25, C.46] | + | + |  |  |  | + | + | + |
| А.А.Матвеев[19, C.35] | + | + |  |  |  | + | + | + |
| Н.Н.Пушкарёв[19, C.36] | + | + |  |  |  | + | + | + |

Основываясь на представленные в таблице 1.2 данные, можно сделать вывод, что большинство авторов изучающих эту проблему склоняются к 4 функциям: воспроизводственная, стимулирующая, социальная и регулирующая.

Воспроизводственная - заключается в поддержании (улучшении) условий жизни работника, то есть должен быть определен такой абсолютный размер заработной платы, при котором работник имеет возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду), растить и воспитывать детей и отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы.

Стимулирующая – заключается в материальном стимулировании для повышения трудовой активности, максимальной отдаче и качества работы. Реализация данной функции осуществляется за счет объединения норм труда, тарифной и премиальной системы в конкретных системах заработной платы, которые обеспечивают изменение оплаты труда в зависимости от индивидуальных или коллективных результатов.

Социальная – предполагает социально – справедливое распределение доходов предприятия и общества.

Регулирующая – заключается в регулировании рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно работник ищет место, где больше платят, а предприятию не выгодно много платить, иначе снижается его рентабельность. Рынок труда, как и любой другой рынок, имеет законы формирования цены на труд.

Можно сказать, что сущность заработной платыможно понимать как вознаграждение за труд и мотивацию для дальнейшего карьерного развития. Это один из самых результативных стимулов для повышения и улучшения производительности.

Таким образом, заработная плата является национальным доходом для работника, который он получает за свой труд и направляет его на цели личного потребления, а для нанимателя – это часть затрат на производство продукции и услуг. В таких условиях работник стремится к увеличению своего дохода, за счет более выгодной продажи своей рабочей силы и за счет приложения больших трудовых усилий, работодатель, в свою очередь, напротив, стремиться к минимализации затрат в расчете на единицу продукции или услуг. Это объективное противоречие и предопределяет сущность и сложность проблемы заработной платы.

## Системы, формы и виды оплаты труда

Порядок начисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные системы, формы и виды оплаты труда. Они представляют собой способ установления зависимости междуколичество и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой.

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную[17, C.252] .

1. Основная – заработная плата, начисленная за фактически отработанное время, количество и качество выполненных работ: сдельные расценки, тарифные ставки, оклады, премии, доплаты и надбавки.
2. Дополнительная – выплаты за неотработанное время, к ним относятся очередные отпуска, декретные отпуска, льготные часы для подростков, выходные пособия при увольнении и т.д.

Важнейшим аспектом оплаты труда в организации является установление системы оплаты труда.В настоящее время вопрос систем оплаты труда является дискуссионным. Одни ученые выделяют сдельную, повременную и аккордную системы оплаты труда, другие – тарифную и бестарифную. Но наиболее эффективным применением характеризуется второй вариант систем оплаты труда, которые обеспечиваются формами начисления оплаты труда (Рисунок 1.1) [32, C.239].



Рисунок 1.1 – Системы и формы оплаты труда

Под системой оплаты труда, в соответствии соcт.135 ТК РФ, понимаетcя совокупность правил определения заработной платы[3].

Тарифная система – совокупность нормативов, осуществляющих регулирование заработной платы различных категорий персонала. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 143) она определяется как система тарифных ставок (окладов), тарифной сетки и тарифных коэффициентов (таблица 1.3).

Таблица 1.3 –Характеристика элементов тарифной системы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тарифная сетка | Тарифная ставка | Оклад (должностной оклад) | Тарифный коэффициент |
| Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов | Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат | Фиксированный раз-мер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат | Соотношение оплаты труда работника более высокого разряда и первого разряда |
| Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника | Предусматривается для сдельщиков и повременщиков | Устанавливается, как правило, для руководителей, специалистов и служащих |

Оплата труда по тарифной системе осуществляется в двухнаиболее распространенных формах [34, C.240]:

1. Сдельная форма – к ней относятся прямая, сдельно – премиальная, сдельно – прогрессивная, косвенно – сдельная, аккордная.

Прямая – означает, что работник получает заработную плату в зависимости от объема выполненной работы. Однако в настоящее время чаще всего в организациях применяется не простая сдельная оплата труда, а сдельно-премиальная.

Сдельно – премиальная – предусматривает выплату рабочему премии за перевыполнение норм выработки. Экономическая сущность премии заключается в том, что она является частью заработной платы, так как распределяется пропорционально непосредственно затраченному труду. Особенность ее состоит в том, что в отличие от прямого сдельного заработка она может быть, а может вообще не быть.

Сдельно – прогрессивная – предусматривает выплату заработной платы в пределах нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

Косвенно – сдельная применяется для рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Их труд оплачивается исходя из расчета количества продукции, произведенной основными работниками, которых они обслуживают.

Аккордная – предусматривает сдельную расценку, установленную на объем работ, без установления норм и расценок на отдельные ее элементы. В данном случае указывается общая сумма заработка, размер премии и срок выполнения задания, которые доводятся до сведения работников заранее, до начала работ.

1. Повременная – оплата труда, начисляемая за определенное количество отработанного времени, независимая от количества и качества выполняемых работ. К ней относятся: простая и повременно - премиальная.

Простая повременная – учитывается только отработанное время, про повременно – премиальную можно сказать – простая повременная плюс премия.

Повременно – премиальная – предполагает в дополнение к простой повременной добавление премии.

В одной организации варианты применения оплаты могут быть различными, в зависимости от выполняемых работ.

Бестарифная система – заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и работником. В договоре изложены условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, срок действия контракта, а также последствия, наступающие для сторон в случае долгосрочного расторжения договора одной из сторон. Основным преимуществом в данном случае является четкое распределение прав и обязанностей работника и работодателя.

В фонд оплаты труда включаются: оплата за отработанное время, оплата за неотработанное время и единовременные поощрительные выплаты.

В соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю, однако для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени в законодательном порядке может быть сокращена.

Так как у каждой системы оплаты труда есть свои преимущества и недостатки, выбор системы оплаты труда определяется организацией. Только в данном случае при оплате труда каждого работника есть возможность, выявить все многообразие внутренних и внешних факторов, влияющих на него.

Целесообразность применения сдельной или повременной системы оплаты труда зависит от многих факторов, которые сложились на момент принятия решения.

Повременную систему оплаты труда наиболее выгодно применять, если [12, C.139]:

1. в организации функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным ритмом;
2. функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;
3. затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно велики:
4. количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
5. качество труда важнее его количества;
6. работа является опасной;
7. работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;
8. на данный момент увеличение выпуска продукции (работ, услуг) на том или ином рабочем месте является нецелесообразным для организации;
9. увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению ее качества.

Сдельную систему оплаты труда в организации наиболее целесообразно применять в следующих случаях:

1. имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;
2. имеются значительные заказы на производимую продукцию, а численность рабочих ограничена;
3. одно из структурных подразделений организации (цех, участок, рабочее место) является «узким» местом, т.е. сдерживает выпуск продукции в других технологически взаимосвязанных подразделениях;
4. применение этой системы отрицательно не отразится на качестве продукции;
5. существует острая необходимость в увеличении выпуска продукции в целом по организации.

Таким образом, разрешение противоречий в интересах собственников и руководителей, с одной стороны, и наемных работников – с другой, происходит путем заключения коллективных договоров. В них определяются размеры и условия стимулирующих выплат и надбавок за отклонения от нормальных условий труда, за работу в ночное и сверхурочное время. Организация так же вправе предусматривать натуральную форму оплаты труда, которая также должна быть отражена в коллективном или трудовом договоре и использоваться только в письменном заявлении работника. При этом в соответствии со ст. 131 ТК РФ [3], доля выплачиваемой заработной платы в натуральной форме не должна превышать 20% от этой суммы.

## Особенности организации и проблемы учета и контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда

Организация оплаты труда является одной из важных составляющих организации труда в организации, работодатель обязан вести отчетность, которая будет подтверждать обязательства по начислению заработной платы и размеры удержаний из нее.Заработная плата может выдаваться работнику как в наличной форме (путем выдачи денежных средств из кассы), так и в безналичной форме (путем перечисления на банковский счет работника). В соответствии со статьей 149 ТК РФ работнику могут быть произведены соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных [3].

Ежегодно работнику предоставляется основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Помимо основного отпуска, предоставляемого всем работникам, отдельным категориям сотрудников организации должны предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. На основании ст. 122 ТК РФ: «право на получение отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации [3].Но есть и исключение: по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работник может использовать и до истечения шести месяцев». В стаж работы, дающий право на отпуск, включается:1) фактически отработанной время; 2) время, фактически не отработанное, но с сохранностью место работы (должность). Расчет средней заработной платы для начисления отпусков и компенсации за неиспользованные отпуска ведется путемрасчета среднего дневного заработка за последние 12 календарных месяцев.

В случаях, связанных с временной нетрудоспособностью и материнством, работнику могут предоставляться выплаты по обязательному социальному страхованию, такие как:пособие по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;единовременное пособие при рождении ребенка; ежемесячное пособие по уходу за ребенком;социальное пособие на погребение (в некоторых организациях).

Фактически полученная сотрудниками заработная плата ниже начисленной, так как на нее влияют различного рода удержания, предусмотренные законодательством: налоги, алименты, возмещения вреда (ущерба).Удержания из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником не могут превышать 50% заработной платы.Основным налоговым удержанием из заработной платы является НДФЛ (налог на доходы физических лиц), пунктом 1 ст. 224 НК РФ установлена ставка 13%. Рассчитывается данный налог из суммы заработной платы за минусом налоговых вычетов на несовершеннолетних детей (первого и второго – 1400 рублей, 3 и последующих – 3000 рублей) и детей инвалидов (12000 рублей – на родного ребенка, 6000 рублей – на приемного, находящегося под опекой) [2].

Так как при начислении заработной платы и удержаний и нее могут быть допущены ошибки, необходима хорошо организованная система внутреннего контроля оплаты труда. Его основная задача - проверка соблюдения нормативно – правовых актов при начислении заработной платы и удержаний из нее и правильности ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом организации по оплате труда.

При проверке правильного начисления заработной платыследует проверить первичные документы по учету рабочего времени, объема выполненных работ, услуг, выпущенной продукции на их наличие и соответствие законодательству; соответствие показателей аналитического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» с записями в Главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату.

При проверке использования фонда оплаты труда, необходимо проверить утверждение штатного расписания и соблюдение установленных в нем должностные оклады работников организации; правильность выплат премий работникам организации.

Осуществляя контроль на данном участке необходимо проверить наличие трудовых договоров, первичных документов, оформляемых при приеме на работу. Они и будут источниками контроля расчетов с персоналом по оплате труда. Затем проверяются регистры бухгалтерского учета по оплате труда: журнал-ордер, карточка счета, оборотно-сальдовая ведомость по счету, главная книга.

Необходимо отметить, что заработная плата как направление стимулирования сотрудников и способ воспроизводства в организации — является многоуровневой системой, которая регулируется и контролируется государством, а также имеющая свои особенности и проблемные аспекты.

Возможны следующие «пробелы» в организации учета в данной области [31, C.235]:

1. отсутствие действующего графика документооборота по расчетам с персоналом по оплате труда;
2. отсутствие анализа актов проверок по расчетам с персоналом по оплате труда;
3. отсутствие компьютерной обработки первичной информации;
4. ненадлежащая организация архивного дела.

Все перечисленные проблемысоздают благоприятные условия для совершения злоупотреблений и хищений.

Достоверность информации о расчетах с персоналом по оплате труда должна опираться на полноту отражения в учете всех обязательств перед работниками организации, возникающих в соответствии с нормативными и правовыми актами государственного, ведомственного уровней и организации, своевременность отражения всех расчетных операций и правильность определения их оценки.

Проблемы, связанные с раскрытием информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности, связаны, с одной стороны, с неверным составлением корреспонденции счетов, с другой – правильностью отнесения сумм кредиторской задолженности на соответствующие статьи отчетности.

Таким образом, грамотная организация внутреннего контроля расчетов с персоналом организации, повышает достоверность бухгалтерской (финансовой) отчетности и позволяет избежать нарушений и разногласий при проведении аудита и ревизии различными контролирующими органами.

В заключении можно сказать, что учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции, работ, услуг.

# ОРГАНИЗАЦИОННО–ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ

# ХАРАКТЕРИСТИКА СПК – КОЛХОЗ «ЗАРЯ»

## Местоположение, правовой статус и виды деятельности организации

СПК – колхоз «Заря»Увинского Района зарегистрирован по адресу Удмуртская Республика,Увинский район, д.Пачегурт, ул.Труда, д.1, 427252. Председатель организации СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КООПЕРАТИВ - КОЛХОЗ "ЗАРЯ" УВИНСКОГО РАЙОНА – Козырев Александр Анатольевич.

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КООПЕРАТИВ - КОЛХОЗ "ЗАРЯ" УВИНСКОГО РАЙОНА присвоен ИНН 1821000563, КПП 182101001, ОГРН 1021800920250, ОКПО 24492094

Учрежден кооператив на основании протокола №1 общего собрания учредителей от 04декабря 2002 года и действует в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08 декабря 1995 года № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» и иного действующего законодательства [1, 5].

СПК – колхоз «Заря» считается созданным как юридическое лицо с момента его государственной регистрации и учрежден на неограниченный срок. Кооператив имеет самостоятельный баланс, расчетный счета в банках, от своего имени самостоятельно выступает участником гражданского оборота, приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, может выступать в качестве истца и ответчика в суде и арбитраже.

СПК – колхоз «Заря» осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом Кооператива и действующим законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики. Он создан для совместной производственной и иной незапрещенной законом хозяйственной деятельности в целях удовлетворения материальных и иных потребностей кооператива.

Кооператив является хозяйственным обществом, уставной капитал которого разделен на паи. Размер паевого фонда организации составляет 1389000 рублей.

Основным видом деятельности организации является растениеводство в сочетании с животноводством (смешанное сельское хозяйство).

Предметом деятельности Кооператива являются:

1. производство и реализация элитных и репродукционных семян сельскохозяйственных растений;
2. племенное животноводство;
3. производство и реализация коммунальных услуг;
4. добыча в установленном порядке местного сырья и его переработка;
5. иные виды хозяйственной деятельности, не запрещённые законодательством.

Основой экономической деятельности СПК – колхоз «Заря» является его имущество, которое принадлежит ему на правах собственности как юридическому лицу. Источниками образования имущества являются:

– паевые взносы пайщиков;

– доходы от предпринимательской деятельности организации;

– доходы, полученные от размещения собственных средств в банках, ценных бумаг;

– средства, полученные из иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

Так как Кооператив занимается сельскохозяйственным видом деятельности, а сельское хозяйство несет сезонный характер деятельности, и во многом зависит от погодных условий, поэтому такой вид деятельности является очень рискованным, особенно в условиях Удмуртской Республики. В целом хозяйство старается расширять свою деятельность.

Если сравнивать две основные отрасли хозяйства животноводство и растениеводство, то основную прибыль хозяйство получает от животноводства, а растениеводство является вспомогательной отраслью.

## Организационное устройство и структура управления организации

Организационная структура СПК – колхоз «Заря» сформированна с целью обеспечения достижения целей кооператива и составлена таким образом, чтобы в процессе своей финансово-хозяйственной деятельности все подразделения организации плотно и эффективно взаимодействовали друг с другом для достижения новых целей, но при этом не зависели бы друг от друга, что обеспечивает непрерывный процесс производства продукции (работ, услуг).

Организационная структура СПК – колхоз «Заря» представлена на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 – Организационная структура СПК – колхоз «Заря»

В процессе производственной деятельности между сотрудниками организации и его структурными подразделениями устанавливаются постоянные производственные связи, которые носят информационный, технологический, трудовой, финансовый, управленческий характер.

Для СПК – колхоз «Заря» характерна линейно – функциональная структура управления. Она представляет собой иерархичный порядок соподчинения, четкое распределение труда и использование квалифицированных специалистов.Структура управления СПК – колхоз «Заря» изобразим на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 – Структура управления СПК – колхоз «Заря»

Председатель осуществляет управление компанией с целью повышения конкурентоспособности и прибыльности организации, обеспечения стабильности и безопасности бизнеса.

Его заместители, контролируют работу управлений, которым подчинены различные отделы. Каждый отдел подчиняется начальнику отдела.Все сотрудники управленческой структуры имеют высшее образование по занимаемым должностям.

Рассмотрев организационное устройство и структуру управления организацией СПК – колхоз «Заря» можно сделать вывод, что кооператив отличается высоким уровнем управления, так как в целом, организация не только существует, но и достойно функционирует.

## Основные экономические показатели организации, ее финансовое состояние и платежеспособность

Основными экономическими показателями, характеризующими организацию, являются объем выпуска продукции за год в стоимостном выражении, прибыль, себестоимость производимой продукции, уровень рентабельности, производительности живого труда, а также показатели обеспеченности фондами. В таблице 2.1 рассмотрим основные экономические показатели СПК – колхоз «Заря».

Таблица 2.1 – Основные экономические показатели СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2015г. в % к 2013г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| А. Производственные показатели: 1. Произведено продукции, ц: | - | - | - | - |
| 1.1. Продукция растениеводства | - | - | - | - |
| зерно и зернобобовые культуры | 3641 | 14688 | 11956 | 328,4 |
| многолетние травы | 46202 | 72305 | 77955 | 168,7 |
| однолетние травы | 2640 | 25400 | 22884 | в 8 раз |
| 1.2. Продукция животноводства | - | - | - | - |
| Молоко | 14933 | 16141 | 17591 | 154,8 |
| 2. Площадь с.-х. угодий, га в т.ч. пашни | 22211775 | 22211775 | 22211775 | 100,0100,0 |
| 3. Урожайность с 1 га, ц:зерно и зернобобовые культуры | 8,3 | 15,08 | 13 | 156,6 |
| многолетние травы | 66 | 118,92 | 128,85 | 195,2 |
| однолетние травы | 64,39 | 127 | 91,5 | 142,1 |
| 4. Среднегодовое поголовье скота, услов. голов в т.ч. | - | - | - | - |
| КРС | 336 | 334 | 361 | 107,4 |
| Лошади | 6 | 4 | 6 | 100,0 |
| животные на откорме | 577 | 573 | 573 | 99,3 |
| 5. Продуктивность с.-х. животных:среднегодовой удой молока на 1 корову, кг. | 4444 | 4832 | 4873 | 109,7 |
| Б. Экономические показатели:6. Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб. | 27527 | 36731 | 41102 | 149,3 |
| 7. Себестоимость продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб. | 27390 | 37398 | 40853 | 149,2 |

Продолжение таблицы 2.1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Прибыль (убыток) от продажи (+,-), тыс. руб. | 137 | 667 | 249 | 181,8 |
| 9. Прибыль (убыток) до налогообложения (+,-), тыс. руб. | 678 | 1415 | 936 | 138,1 |
| 10. Чистая прибыль (убыток) (+,-), тыс. руб. | 678 | 1415 | 936 | 138,1 |
| 11. Уровень рентабельности (убыточности) деятельности (+,-), % | 0,5 | 1,8 | 0,6 | - |

По данным таблицы 2.1 можно сказать следующее: в 2015 г. наблюдается увеличение объемов производства сельскохозяйственнойпродукции. Относительно продукции растениеводства видно увеличение произведенной продукции, в том числе зерна и зернобобовых на 8315 ц. (228,4%), многолетних трав на 31753 ц. (68,7%) и однолетних в 8 раз.

Объем производствамолочной продукции тоже вырос на 2658 ц. (54,8%).Так же замечается рост среднегодового удоя молока на одну корову на 429 кг. (9,7%), что связано с увеличением среднегодового поголовья КРС на 7,4%.

Возрастание объемов производства продукции сельского хозяйства сказалось и на выручке организации, которая в 2015 году выросла по сравнению с 2013 годом на 13575 тыс. руб., что составляет 49,3%, и на себестоимости сельскохозяйственной продукции, возросшей на 13463 тыс. руб. (49,2%). В результате того, что рост выручки превысил рост себестоимости продукции, прибавилась и прибыль от продажи продукции. Если в 2013 году она была 137 тыс. руб., то в 2015 году составила 249 тыс. руб. (на 81,8%). В прибыли до налогообложения так же присутствует повышение показателей на 258 тыс. руб. (38,1%).

Основным же финансовым показателем является чистая прибыль, которая на конец отчетного года выросла по сравнению на 258 тыс. руб. (38,1%) и составила 936 тыс. руб.Изменение данных экономических показателей можно рассмотреть на рисунке 2.3:

Рисунок 2.3 - Динамика экономических показателей деятельности СПК- колхоз "Заря"

В таблице 2.2 исследуем показатели эффективности использования ресурсов и капитала СПК – колхоз «Заря», с помощью которых можно оценить эффективность использования в организации основных производственных фондов, материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Таблица 2.2 – Показатели эффективности использования ресурсов и капитала СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2015г. в % к 2013г. |
| А. Показатели обеспеченности и эффективности использования основных средств |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 32774,5 | 35276 | 35563 | 108,5 |
| 2.Фондообеспеченность,тыс. руб./100 га. |  |  |  |  |
| 3. Фондовооруженность, тыс.руб./ чел. | 437 | 396,4 | 461,9 | 105,7 |
| 4. Фондоемкость, руб. | 1,19 | 0,96 | 0,63 | 52,5 |
| 5. Фондоотдача, руб. | 0,84 | 1,04 | 1,6 | 191,4 |
| 6. Рентабельность использования основных средств, % | 2,07 | 4,01 | 2,63 | - |
| Б. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов |
| 7. Затраты труда, тыс. чел.-час.  | 133 | 133 | 127 | 95,5 |
| 8. Производительность труда, тыс. руб./чел-час. | 206,97 | 276,2 | 323,64 | 156,4 |
| 9. Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 10100 | 13174 | 13352 | 132,2 |
| 10. Выручка на 1 руб. оплаты труда, руб. | 2,7 | 2,8 | 3,1 | 114,8 |

Продолжение таблицы 2.2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Г. Показатели эффективности использования материальных ресурсов |
| 11. Материалоотдача, руб. | 1,5 | 1,57 | 1,51 | 100,1 |
| 12. Материалоемкость, руб. | 0,67 | 0,64 | 0,66 | 99 |
| 13. Прибыль на 1 руб. материальных затрат, руб. | 0,03 | 0,02 | 0,04 | 133,3 |
| 14. Затраты на 1 руб. выручки от продажи продукции (работ, услуг), руб. | 0,89 | 0,88 | 1,01 | 113,5 |
| Д. Показатели эффективности использования капитала |
| 15. Рентабельность совокупного капитала (активов), % | 1,23 | 2,34 | 1,45 | - |
| 16. Рентабельность собственного капитала, % | 1,79 | 3,63 | 2,33 | - |
| 17. Рентабельность внеоборотных активов, % | 1,9 | 3,9 | 2,54 | - |
| 18. Рентабельность оборотных активов, % | 3,6 | 5,9 | 3,4 | - |

Из данной таблицы следует, что в СПК – колхоз «Заря» увеличилась среднегодовая стоимость основных средств за анализируемый период на 2778,5 тыс. руб. (8,5%).

Использование основных фондов представлено показателями фондовооруженности, фондоемкости и фондоотдачи. Фондовооруженность характеризует степень оснащенности труда рабочих [40, C.135]. В данной организации этот показатель вырос с 437 тыс. руб./чел в 2013 году до 461,9 тыс. руб./ чел., то есть на 5,7%.

Фондоемкость – показатель, определяющий, сколько основных фондов приходится на каждый рубль выпущенной продукции. К 2015 году данный показатель снизился с 1,19 до 0,63 руб. (на 47,5%).

Эффективность использования основных фондов (фондотдача) выросла на 91,4% и на конец 2015 отчетного года составила 1,6 руб., а в 2013 базисном году была 0,84 руб.

В организации снизились затраты труд на 4,5%, в 2015 г. затраты труда составили 127 тыс. чел- час. Рост фонда оплаты труда за анализируемый период на 3252 тыс. руб. (32,2%) вызван повышением производительности труда, показатель которого вырос на 56,4%.

В СПК – колхоз «Заря» повысился показатель материалоотдачи до 1,51 руб., что является следствием увеличения материальных затрат в себестоимости продукции.Материалоотдача – это показатель, характеризующий выход продукции на 1 руб. материальных затрат.

Материалоемкость – это показатель, отражающий расход материалов на 1 рубль изготовленной продукции. Данный показатель пропорционален материалоотдаче, и в данном случае характеризуется снижением к отчетному 2015 году на 0,01 руб., то есть на 1%.

По данным таблицы так заметно увеличение рентабельности совокупного капитала, собственного капитала и внеоборотных активов, но снижение рентабельности оборотных активов.

Проанализировав показатели эффективности использования ресурсов и капитала, можно сказать, что организация СПК – колхоз «Заря» за анализируемый период показал вполне эффективный уровень работы.

Далее в таблице 2.3 проанализируем поступление и расходование денежных средств в СПК – колхоз «Заря».

Таблица 2.3 – Движение денежных средств в СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2015 г. в % к 2013г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Остаток денежных средств на начало отчетного периода, тыс. руб. | 75 | 353 | 67 | 89 |
| 2. Поступление денежных средств – всего | 39005 | 45549 | 47617 | 122,1 |
| в том числе:а) от текущей деятельностиб) от инвестиционной деятельностив) от финансовой деятельности | 38529-476 | 38529856935 | 47617-- | 123,6-- |
| 3. Расходование денежных средств – всегов том числе:а) в текущей деятельностиб) в инвестиционной деятельностив) в финансовой деятельности | 38727 | 45835 | 47657 | 123,1 |
| 3356911064052 | 41898-3937 | 43963-3694 | 131-91,2 |
| 4.Чистые денежные средства – всего, в том числе:а) в текущей деятельностиб) в инвестиционной деятельностив) в финансовой деятельности | 278 | - 286 | - 40 | 14,4 |
| 4960- 1106- 3576 | - 3369852998 | 3654-- 3694 | 73,7-103,3 |
| 5. Остаток денежных средств на конец отчетного периода | 353 | 67 | 27 | 7,6 |

По данным таблицы 2.3 следует, что СПК – колхоз «Заря» осуществляет текущую, инвестиционную и финансовую деятельность. Из анализа таблицы видно, что поступление и расходование денежных средств в организации выросло на 8612 тыс. руб. (22,1%) и на 9128 тыс. руб.(23,1%) соответственно. Вследствие того, что расходы денежных средств выросли больше чем поступления, остаток денежных средств на конец отчетного года довольно сильно снизился и составил 27 тыс. руб.(7,6%).

Необходимо также рассмотреть показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости организации [35, C.111] в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Нормальное ограничение | На конец года | 2015 г. в % к 2013 г. |
| 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Коэффициент покрытия (текущей ликвидности) | ≥ 2 | 2 | 1,7 | 1,7 | 85 |
| 2. Коэффициент абсолютной ликвидности | ≥ (0,2÷0,5) | 3,5 | 0,4 | 0,2 | 5,7 |
| 3. Коэффициент быстрой ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия) | ≥ 1 | 0,07 | 0,01 | 0,008 | 11,4 |
| 4. Наличие собственных оборотных средств, тыс. руб. | ­\_\_\_\_\_\_ | 9260 | 10810 | 10400 | 112,3 |
| 5. Общая величина основных источников формирования запасов и затрат, тыс. руб. | \_\_\_\_\_\_ | 20075 | 27581 | 27394 | 136,5 |
| 6. Коэффициент автономии (независимости) | ≥ 0,5 | 0,69 | 0,6 | 0,64 | 94,1 |
| 7. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств | ≤ 1 | 0,16 | 0,23 | 0,14 | 87,5 |
| 8. Коэффициент маневренности | ≥ 0,5 | 0,26 | 0,26 | 0,28 | 112 |
| 9. Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования | ≥ 0,1 | 0,15 | 0,05 | 0,18 | 120 |
| 10. Коэффициент финансовой зависимости | ≤ 1,25 | 1,44 | 1,66 | 1,56 | 108,3 |

Под ликвидностью понимается способность организации погашать принятые обязательства как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде.

Из приведенной выше таблицы следует, что в СПК – колхоз «Заря»за 2015 г. коэффициент текущей ликвидности, который показывает, сколько рублей текущих активов организации приходится на один рубль текущих обязательств ниже рекомемдуемого значения, и он составил 1,7. Наблюдается тенденция снижения данного показателя за анализируемый период в связи с уменьшением дебиторской задолженности и увеличением кредиторской задолженности.

В организации коэффициент абсолютной ликвидности, который является наиболее жестким критерием ликвидности организации, показывает, какая часть краткосрочных заемных обязательств может быть при необходимости погашена немедленно, за анализируемый период находится ниже допустимого значения, так как в организации недостаточно денежных средств.

Коэффициент срочной ликвидности в организации,который показывает,на сколько возможно будет погасить текущие обязательства, если положение станет действительно критическим в 2015 г. составляет 0,008 – ниже рекомендуемого значения.

Коэффициент авономии, который показывает долю активов организации, которые обеспечиваются собственными средствами,за анализируемые года снизился на 5,9%, но несмотря на это он остается выше рекомендуемого значения, и в 2015 г. составляет 0,64. В СПК – колхоз «Заря» собственные средства преобладают над заемными, это видно из соответствующего коэффициента, который снизился на 12,5% и сохраняет свое значение ниже допустимого.

Коэффициент маневренности – это коэффициент позволяющий определить зависимость организации от заемных средств и оценить ее потенциальную платежеспособность и финансовую устойчивость. В данном случае этот показатель вырос на 0,02 (12%), но, несмотря на это, остается ниже допустимого значения, что говорит о не совсем стабильном финансовом состоянии.

Коэффициент финансовой зависимости на конец отчетного 2015 года вырос на 0, 12 (8,3%), что немного превышает допустимое значение, что связанно с превышением допустимого значения коэффициента соотношения заемных средств к собственным.

Динамику изменения показателей ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости можно наглядно посмотреть на рисунке 2.4.

Рисунок 2.4 - Динамик изменения показателей ликвидности, платежес-пособности и финансовой устойчивости

Таким образом, проанализировав основные экономические показатели деятельности организации СПК – колхоз «Заря», можно сказать, что организация находится на стабильном уровне ликвидности, платежеспособности и финансового состояния, а снижение некоторых показателей связано с увеличением заемных средств.

## Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля организации

Бухгалтерский учет в СПК – колхоз «Заря» ведется согласно Федеральному Закону «О бухгалтерском учете», Положений по бухгалтерскому учету и Учетной политики СПК – колхоз «Заря». Учетнаяполитика СПК – колхоз «Заря» пересматривается раз в два года. Она содержит приказ на утверждение Учетной политики и приложений, таких как Рабочий план счетов, Положение о бухгалтерском учете, Должностные инструкции бухгалтера и сотрудников бухгалтерии.Учётная политика утверждается приказом, подписанным генеральным директором организации. Ответственность за организацию бухгалтерского учета в организации возлагается на главного бухгалтера.

Бухгалтерская служба СПК – колхоз «Заря» учреждена как структурное подразделение организации на основании распоряжения председателя организации. Структуру аппарата бухгалтерии СПК – колхоз «Заря» изобразим на рисунке 2.5.

Главный бухгалтер

Бухгалтер по растениеводству и животноводству

Бухгалтер - кассир

Бухгалтер по учету труда,

 экономист

Рисунок 2.5 – Структура аппарата бухгалтерии СПК – колхоз «Заря»

Бухгалтерская служба состоит из четырех штатных сотрудников: главный бухгалтер, бухгалтер, экономист и бухгалтер - кассир. Должностные инструкции распределены между работниками бухгалтерии с целью разграничений полномочий работников, определения их прав и обязанностей. За каждым бухгалтером закреплен свой участок учета. Это необходимо для воздержаний от ошибок, повторов и неоформления хозяйственных операций.

Главный бухгалтер подписывает денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства. Без его подписи они считаются недействительными и не принимаются к исполнению. Каждый бухгалтер работает с несколькими журнальными ордерами, записи в которые может сделать только он сам.

Автоматизированный учет в СПК – колхоз «Заря» ведется в программе 1С:Бухгалтерия8.1. Данная программа в СПК – колхоз «Заря» предназначена для автоматизации бухгалтерского и налогового учета, включая подготовку обязательной (регламентированной) отчетности в организации [27, C.11]. Информация защищена с помощью паролей на открытие компьютерных программ, так как содержание регистров учета и внутренней бухгалтерской отчетности являются коммерческой тайной.

Все регистры используются согласно рекомендованным формам. Основанием для отражения хозяйственных операций в учете являются первичные документы, составляемые в момент совершения операции или сразу после ее окончания. Для отражения хозяйственных операций используются типовые (унифицированные) формы первичных документов, но график документооборота не утвержден.

Количество инвентаризаций в отчетном году, даты их проведения, перечень имущества и обязательств, проверяемых при каждой из них, устанавливается особым распоряжением руководителя организации.

Дляоценки эффективности системы внутреннего контроля можно использовать соответствующие тесты в бальной системе [25, c.131]. Вариант оценки эффективности системы внутреннего контроля приведен в таблице 2.6. За каждый ответ ставятся баллы: 2 – высокий, 1 – средний и 0 – низкийуровень.

Таблица 2.5 - Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля по СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вопрос | Ответ | Баллы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Система бухгалтерского учета |
| 1 | Утверждены ли должностные инструкции работников бухгалтерии | да | 2 |
| 2 | Утверждены ли формы первичных учетных документов, отличные отунифицированных | да | 2 |
| 3 | Утвержден ли график документооборота | нет | 0 |
| 4 | Соответствует ли график документооборота должностным инструкциям учетных работников | нет | 0 |
| 5 | Какая форма бухгалтерского учета применяется организацией, каким образом используется вычислительная техника при ведении учета и составлении отчетности | Журнально –ордернаяформа бухгалтерскогоучёта, используется «1С:Бухгалтерия» | 2 |
| 6 | Составляется ли внутренняя отчетность для представления информации руководству и собственникам организации | да | 2 |

Продолжение таблицы 2.5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Утверждены ли формы внутрихозяйственной отчетности | да | 2 |
| Система внутреннего контроля |
| 1 | Имеется ли служба внутреннего аудита | нет | 0 |
| 2 | Имеется ли инвентаризационная комиссия | да | 2 |
| 3 | Утверждена ли комиссия по приему, вводу в эксплуатацию исписанию основных средств | да | 1 |
| 4 | Наличие приказа о проведении плановых инвентаризаций имущества и финансовых обязательств | Есть | 2 |
| 5 | Документы по проведению инвентаризации составляются с соблюдением требований нормативных актов по бухгалтерскому учету | есть | 2 |
| 6 | Максимально возможное значение | 24 |
| 7 | Полученное в ходе теста значение | 17 | 71 % |

Оценка надежности системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля СПК– колхоз «Заря» на среднем уровне. Возможность предупреждения ошибок 0,71 означает, что 71 % ошибок будет обнаружено и устранено (возможность пропуска ошибок составляет соответственно 0,29).

# УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК –КОЛХОЗ «ЗАРЯ»

## Документальное оформление расчетов с персоналом организации пооплате труда

Вступая в трудовые отношения, работодатель и работник заключают трудовой договор. В соответствии со ст.56 ТК РФ трудовым договором признается соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка [3].

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы работникам СПК – колхоз «Заря» используются унифицированные формы первичных учетных документов:Форма № Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме на работу» на применяется для оформления и учета принимаемых на работников по трудовому договору. В приказе указываются наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы. Трудовой договор может быть срочным либо бессрочным. На основании данного приказа заполняются: личная карточка, трудовая книжка работника, лицевой счет. На основании формы Т–1 и личных документов лиц, принятых на работу: паспорта, трудовой книжки, военного билета, документа об окончании учебного заведения и других документов, предусмотренных законодательством,заполняетсяформа № Т-2 «Личная карточка работника». В бухгалтерии организации ведется лицевой счет работника (форма № Т-54 или № Т-54а), в котором, помимо сведений, необходимых для расчета сумм оплаты труда, отражаются сведения о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года.

Форма № Т–3 «Штатное расписание» применяется для оформления структуры штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных сотрудников, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Форма № Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу» используется для оформления и учета перевода работника на другую работу в той же организации. На основании данного приказа делается отметка в личной карточке, лицевом счете, вносится запись в трудовую книжку.

Формы № Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска» и Т-7 «График отпусков» применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работникам в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором.

Форма № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора» применяется при расторжении трудового договора с работником организации. Эти данные используются для выплат выходного пособия и других выплат, связанных с увольнением.

Трудовая книжка (типовая форма) установленного образца является основным доку­ментом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В ней содержатся сведения о месте и времени работы, занимаемой должности. Записи о наградах в трудовую книжку вносятся, а о взысканиях — нет.

Для учета труда и его оплаты так же применяются унифицированные формы первичных докумен­тов, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г.: Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12); Табель учета рабочего времени (ф. № Т-13); Расчетная ведомость (ф. № Т-51), лицевой счет работника (форма № Т-54).

Формы первичных документов зависят от вида оплаты труда. Так, основным первичным документом, на основании которого производится расчет основной заработной платы и дополнительных выплат работникам организации является «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты тру­да» (ф. № Т-12). Он составляется уполномоченным на это лицом ежемесячно, подписывается руководителем и передается в бухгалтерию. В СПК – колхоз «Заря» обязанность на составление табеля возложена на секретаря руководителя. В табель записывается весь личный состав подразделения в установленной последовательности с указанием табельных но­меров (лицевых счетов), присвоенных работникам. В табеле ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов, неявки отражают в табеле условными обозначениями, например: О - отпуск, Б - болезнь, П - прогул.Отметки в табеле о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя, сокращенной продолжительности рабочего времени и др. производятся на основании оформленных надлежащим образом документов (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, письменное предупреждение о простое, заявление о совместительстве, письменное согласие работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством, и пр.).

В растениеводстве для учета затраченного труда, объема вы­полненных работ, начисления заработка используют различные формы учетных листов для учета полевых и стационарных работ, выполненных тракторами, комбайнами и другими самоходными машинами, применяют учетный лист тракториста-машиниста (ф. № 411 АПК), который заполняют на каждого тракториста-машиниста отдельно. Учет ведется по мере выполнения работ по видам с указанием культур, под которые они выполнялись. Каждый вид работ указывается на отдельной строке, на которой последовательно по датам запи­сывают: агротехнические условия выполнения, единицу измерения, коли­чество отработанных часов, норму выработки, расценку, факти­ческий объем выполненной работы в натуре, перевод работы в условные эталонные гектары, расход горючего фактически и по норме за единицу работы. Ведется учетный лист тракториста машиниста бригадиром, подписывается трактористом, бригадиром и утверждается агрономом. И уже на основании этих данных производится начисление оплаты труда трактористу-машинисту.

Для уче­та работы тракторов на транспортных работах в организации используется путевой лист тракториста (ф. № 412-АПК). В данном документе отражается количество отработанных часов и дней, пробег всего и в том числе с грузом; количество перевезенных грузов, сделанных тонно-километров, отработанных машино-дней, выполненных условных эталонных гектаров работ; расход горючего по норме и фактически и суммы начисленной оплаты труда по ее видам.

В животноводстве оплату труда начисля­ют на основании данных первичных документов по учету движения животных. Дояркам, скотникам,чабанам и другим работникамзаработная плата начисляется на основании акта на оприходование приплода животных (ф. № СП-39). Данные акта на перевод животных (ф. № СП-47) используют для начисления оплаты трудаконюхам и чабанам ­за сохранность молодняка к моменту отбивки и т. п.На основании ведомости взвешивания животных (ф. № СП-43), начисляется оплата трудателятницам, скотникам и другим работникам животно­водства. Полученный прирост живой массы определяют в расчете прироста животных (ф. № СП-44). Журнал учета надоя молока (ф. № СП-21) позволяетрассчитать оплату труда дояркам, мастерам машинного доения. Определеннаяоплата начисляется также за надои молока скотникам, пас­тухам и т. п.

При начислении оплаты труда с учетом от­работанного времени и объема выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки, применяется такой вид документа, как расчет начисления оплаты труда работникам животновод­ства (ф. № 413-АПК). В этом документе отражаются количество отработанных каждым из работников человеко-часов, рас­ценки и объем выполненных работ, а на отдельной итоговой строке указывается количество рабочих дней, отрабо­танных рабочими лошадьми.

На вспомогательных и промышленных производствах, а также на строительных и монтажных работах для учета объема выполненных работ, затрат труда и начисления оплаты труда широко используют наряды на сдельную рабо­ту (для бригады и индивидуальные).

Наряд на сдельную работу бригады (ф. № 414-АПК) служит для учета объема выполненных работ, затраченного времени и начисления оплаты труда членам бригады. Наряд выписывают в одном экземпляре на срокдо одного месяца. В течение месяца в нем отмечаются объемы выполненных ра­бот, а на оборотной стороне ведется табель, с указанием времени, которое отработал каждый член бригады за день. Общая сумма заработка рассчитывается по окончанию месяца или после выполнения работы. Заработок каждого члена бригадырассчитывается в соответствии с его разрядом и количеством отработанного времени в ходе выполнения задания-наряда. В том случае, когда разряд рабочих одинаковый,устанавливаетсясредняя почасовая оплата труда каждому работнику. Если же разряд рабочих разный, то заработок между ними распределяют с учетом тариф­ного коэффициента и отработанного времени. Кроме этого используется индивидуальный наряд на сдельную работу (ф. № 414-АПК), он необходим при установлении заданий и учета объемов выпол­ненных работ, затраченного времени и опла­ты труда на одного работника.

Для учета работы автомобилей и начисления оплаты шоферам и грузчикам используются путевые листы. Для грузового автотранспорта оформляется путевой лист грузового автомобиля. В на­стоящее время в организации используются два варианта путевого листа: сдельный (ф. № 4с) и повременный (ф. № 4п). Он вы­писывают на один день (рейс). В документе приводятся данные о количестве перевезенного груза, расстоянии, расходе горючего и другие показатели, необходимые для учета и анализа работы грузовых автомобилей. Путевой лист легкового автомобилям (ф. № 3) предназна­чен для первичного учета работы легкового автотранспорта и начисления оплаты труда шоферам.

Основным документом по начислению и выплате всех видов заработной платы, а также пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, отпускам и прочим выплатам в СПК – колхоз «Заря» является «Расчетная ведомость» (ф. № Т-51). На основании этого документа составляется «Платежное поручение» в банк о выплате заработной платы работникам организации. А так как все расчеты с персоналом организации производятся путем перечисления денежных средств, с расчетного счета организации на счет работника, «Платежная ведомость» не ведется. В этом случае работнику выдается «Расчетный листок».

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (ф.№Т-60) предназначена для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачи­ваемого или иного отпуска.При прекращении трудового договора и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику используется записка – расчет при прекращении трудового договора с работником (увольнении) по форме Т-61. СПК – колхоз «Заря» этот документ составляется секретарем руководителя на основании приказа о расторжении договора (увольнении).

При выполнении работ по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы составляется акт о приеме данного вида работ по форме Т-73. Расчеты за выполненную работу по оформленному акту могут производиться в полном (окончательном) или поэтапном расчете.

Для получения аванса за первую половину месяца в банк пред­ставляют следующие документы: чек, платежные поручения на пере­числение денежных средств в бюджет по удержанным налогам, на перечисление сумм, удержанных по исполнительным документам и личным обязательствам. Данные о сум­мах доходов, вычетов, налогах каждого физического лица (нало­гоплательщика) отражаются бухгалтерией организации в спе­циальных формах отчетности: налоговой карточке по учету доходов и налога на доходы фи­зических лиц (ф. № 1-НДФЛ);справке о доходах физического лица за год. В форме № 1-НДФЛ фиксируютсявсе доходы и вычеты, суммы исчисленного и удержанного налога за год. На основании этого документа составляется справка по форме 2-НДФЛ, которая сдается в налоговую инспекцию для отчета о суммах удержанного налога на доходы физических лиц.

Помимо этого из заработка работников могут удерживаться суммы по исполнительным листам.Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы или заявления плательщика регистрируют в специальном журнале или карточке и хранят как бланки строгой отчетности. О поступлении исполнительных документов бухгалтерия сообщает судебному исполнителю и взыскателю.Вся информация об удержаниях из заработной платы вносится в лицевые счета, основанием служат такие первичные документы, как листки о простое, табели учета рабочего времени, решения судебных органов на удержания по исполнительным листам, заявления работников о перечислениях из заработной платы, налоговые карточки по учету доходов и НДФЛ.

Кроме всех унифицированных документов в СПК – колхоз «Заря» разработано Положение об оплате труда и премировании. В нем указаны системы и виды оплаты труда, применяемые в организации, тарифные ставки, а также условия начисления премий, процентные ставки за перевыполнение плановых показателей, сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни.Схема движения бухгалтерской информации орасчетах с персоналом организации по оплате труда представлена в приложении А.

Таким образом, на основании рассмотренных документов по учету расчетов с персоналом в СПК – колхоз «Заря» можно сделать вывод о том, что учет осуществляется в соответствии с требованиями законодательства и нормативными документами.Документы такого порядка подлежат сдаче в архив на постоянное хранение в соответствии с требованиями.

## Аналитический и синтетический учет расчетов с персоналом организации по оплате труда

Основное направление аналитического учета на рассматриваемом участке учета– организация учета расчетовоплаты за выполненные работы, оказанные услуги по каждому конкретному работнику. Ведется аналитический учет в Кооперативе по каждому работнику отдельно.Главным сводным документом по начислению заработной платы работников в Кооперативе служит расчетная ведомость. Источниками информации при создании расчетной ведомости служат такие первичные документы, как:

 - табель учета рабочего времени;

- штатное расписание;

- первичные документы по учету выработки (учетные листы тракториста-машиниста, путевые листы,акты на оприходование приплода животных, акты на перевод животных, ведомости взвешивания животных, расчеты прироста животных, журнал учета надоя молока, расчет начисления оплаты труда работникам животновод­ства);

- наряды на сдельную работу;

-  исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы.

При повременной форме оплаты труда работник полностью получает заработную плату, если отработал все рабочие дни месяца, независимо от их количества.Если сотрудник отработал не все рабочие дни, то оплата труданачисляется за фактически отработанное время. В этом случае должностной оклад нужно разделить на количество рабочих дней в этом месяце иумножить на количество отработанных работником дней. В качестве примера можно рассмотреть расчеты по оплате труда с главным энергетиком организации Ю.М. Королевым. Его оклад составляет 17250 рублей. В июне 2016 года им отработано 5 рабочих дней и 25 неявок, из них 12 отпускных и 10 больничных дней. Следовательно, заработная плата за фактически отработанное время будет рассчитываться следующим образом: 17250/21\*5= 4107 рублей 14 копеек.

Начисленная заработная плата работников организации подлежит удержаниям налога на доходы физических лиц (13%).Рассчитывается НДФЛ из суммы заработной платы за минусом налоговых вычетов на несовершеннолетних детей (первого и второго – 1400 рублей, 3 и последующих – 3000 рублей) и детей инвалидов (12000 рублей – на родного ребенка, 6000 рублей – на приемного, находящегося под опекой).Так как у сотрудника нет несовершеннолетних детей, налоговый вычет не предусмотрен и НДФЛ удерживается на сумму 533,93 рубля (4107,14\*13%=533,93 рубля).

Наряду с повременной формой оплаты труда в организации используется сдельная форма оплаты труда. Она имеет более широкое распространение, так как используется при начислении оплаты труда работникам основного производства. Заработная плата работника, в данном случае, рассчитывается на основании заранее установленного размера оплаты труда за каждую единицу качественно выполненной работы, изготовлен­ной продукции.Эта форма оплаты труда применяется в соответствии с различными тарифными ставками, которые указаны в Положении об оплате труда и премиях.

Помимо основной оплаты труда, в организации применяются различные виды дополнительной оплаты, которые также включаются в фонд заработной платы. К ним можно отнести:

1. Оплата труда в ночное время(с 22 до 6 часов). К такой работе не допускаются беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; работники моложе 18 лет; работники других категорий, предусмотренные в нормативных актах мини­стерств, ведомств и действующим законодательством.Размер доплаты за ночные часы предусмотрен в трудовом договоре и оплачивается работа в ночное время в повышенном размере, но не ниже сумм, установленных законодательством.

2. Временем ночной работы считается время с 22 до 6 часов. При этом установленная продолжительность работы сокращается на 1 час. К работе в ночное время не допускаются следующие группы работающих: беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; работники моложе 18 лет; работники других категорий, предусмотренные в нормативных актах мини­стерств, ведомств и действующим законодательством. Часы ночной работы оплачиваются в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных законодательством (ст. 96 ТК РФ). Размер доплаты за работу в ночное время должен быть предусмотрен в трудовом договоре.

2. Оплата сверхурочных часов – работа, производимая работником по инициативе работо­дателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. К сверхурочным работам также не допускаются: беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; работники моложе 18 лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных шко­лах и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий; работники других категорий, предусмотренные в нормативных актах министерств, ведомств и действующем законодательстве. Оплата за сверхурочное время производится следующим образом: за первые 2 часа - в полутор­ном размере, а за каждый последующий час - в двойном размере. Но есть одно условие: сверх­урочная работа каждого работника не должна быть более 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Кроме рабочего времени работникам полагается временное освобождение от работы для отдыха - отпуск. Раз в год работникам СПК – колхоз «Заря» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска.Право на получе­ние отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев его непрерыв­ной работы в организации. Документом, определяющим очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков,является График отпусков, который утверждается работодателем организации. Отпуск может быть предоставлен либо полностью, либо по частям, но с условием, что одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Суммы отпускных ис­числяется путем деления суммы начисленной заработной платы за расчетный пе­риод на 12 (месяцев) и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Для примера можно так же рассмотреть расчет отпускных Ю.М. Королева, который был в отпуске в том же месяце 12 дней.

Рассчитаем количество календарных дней в неполном месяце: 29,3/30\*5=4,88 дней. Расчет среднедневного заработка производится по следующей формуле: 195395,45/ (11\*29,3+4,88) =597,21 рубль, тогда сумма отпускных составит: 12\*597,21 =7166,52рубля. Из этой суммы будет вычтен НДФЛна сумму 931,65 рублей (7166,52\* 13 %). Итоговая сумма к выплате составит 7166,52–931,65=6234,87рублей.

К дополнительным выплатам так же относятся выплаты по беременности и родам, подразделяются такие выплаты на два периода: дородовой и послеродовой. Начисление и выплата пособия осуществляется за счет средств социального страхова­ния на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением, который выдается с 30-й недели бере­менности, единовременно, продолжительностью 140 календарных дней.

В случаях многоплодной беременности, листок нетрудоспособности выдается с 28 неде­ли на 194 календарных дня.Если живой ребенок рождается на сроке менее 30 недель, тогда листок нетрудоспособности выдается после родов сроком 156 календарных дней. Если же ребенок умирает в первые 7 дней или рождается мертвым, то листок выдается на 86 календарных дней.

После выхода в декретный отпуск сотруднице производятся единовременная выплата декретных, а после родов – единовременное пособие по родам. В дальнейшем мать – роженица будет получать ежемесячные пособия. Размер ежемесячных пособий рассчитывается по следующей формуле:

 ЕП = $\frac{∑ЗП за год}{Количество рабочих дней в году}\*РД$ , (1)

где РД – количество рабочих дней в периоде отпуска по беременности и родам.

Листок нетрудоспособности выдается также работникам, находящимся на больничном. Для начисления выплат по больничным листам, рассчитывается сумма заработка за последние два года и делится на 730 дней. Так же учитывается трудовой стаж работника, чем он больше, тем выше будет и размер пособия по временной нетрудоспособности, а именно:

– при стаже 8 и более лет больничный оплачивается в размере 100 % среднего заработка;

– при стаже от 5 до 8 лет - в размере 80 % среднего заработка;

– при стаже до 5 лет - 60 % среднего заработка.

Затем размер среднего дневного заработка с учетом трудового стажа умножаем на количество дней, которые работник провел на больничном. Для примера так же рассмотрим начисление отпускных Ю.М. Королеву, который был на больничном 10 дней. Общая сумма заработка за последние два года составляет 390793,9 рублей. Тогда средний дневной заработок составляет:СДР = 390793,9/ 731=534,60 рублей. Трудовой стаж главного энергетика более 8 лет, то сумма больничных составляет 100% от среднего заработка: 534,60 \*10=5346 рублей. Вычисляем НДФЛ: 5346 \*13%=694,98 рублей, тогда общая сумма выплаты по больничному листу составит: 5346–694,98= 4651,02рубля.

В случаях, когда работник работает сам, выплата больничных за первые три дня производится самой организацией, а остальные дни за счет средств Фонда Социального Страхования (ФСС). Если же работник находится на больничном по уходу кого-то из своих родственников, то вся сумма выплат осуществляется ФСС. Обобщенная схема учетарасчетов по оплате труда наглядно изображена в приложении Б.

Синтетический учет расчетов по оплате труда в СПК – колхоз «Заря» ведется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», который предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда.По дебету счета 70отражаются выплаты работникам, сумма удержанного налога на доходы физических лиц, суммысвоевременно не возвращенные подотчетными лицами аванса, суммы за причиненный материальный ущерб, в погашение задолженности по выданным займам, по исполнительным документам в пользу различных юридических и физических лиц. По кредиту счета отражаются суммы начисленной оплаты труда работникам, а также премий, пособий и других выплат. Сальдо данного счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед работниками по заработной плате и другим указанным выплатам.Регистры синтетического учета в условиях применения журнально-ордерной формы учета представленына рисунке 3.1.

****

Рисунок 3.1 – Перечень регистров синтетического учета в условиях применения журнально-ордерной формы учета

Однако в СПК – колхоз «Заря» учет операций по счету 70 ведется в рамках применения программы 1С: Предприятие 8. Перечень регистров (машинограмм), формируемых в этой программе представлен на рисунке 3.2.

****

Рисунок 3.2 – Перечень регистров (машинограмм), формируемых в СПК-колхоз «Заря»

Операции по начислению и распределению оплаты труда оформляют следующими бухгалтерскими записями, отраженными в таблице 3.1:

Таблица 3.1 – Хозяйственные операции по начислению оплаты труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание операции | Сумма, тыс. руб. | Корреспонденция | Документы, на основании которых производятся бухгалтерские записи |
| дебет счета | кредит счета |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Начислена оплата труда работникам основного производства, в том числе:растениеводство животноводство | 858023346246 | 2020/120/2 | 707070 | Путевой лист, Учетный лист тракториста-машиниста; Учетный лист труда и выполненных работ |
| 2 | Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства | 1552 | 23 | 70 | Наряд на сдельную работу |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | Начислена оплата труда работникам, занятым обслуживанием производства, в том числерастениеводстваживотноводства | 945583362 | 2525/125/2 | 707070 | Табель учета рабочего времени |
| 4 | Начислена оплата труда работникамуправленческого персонала | 3356 | 26 | 70 | Табель учета рабочего времени |
| 5 | Начислены отпускные работникам - основного производства, в том числерастениеводство животноводство- вспомогательного производства-обслуживанием производства, в том числерастениеводстваживотноводства- управленческого персонала | 683186497124754629267 | 2020/120/2232525/125/226 | 7070707070707070 | Лицевые счетаработников |

Сумма заработка работников уменьшается за счет таких удержаний, как налоги в бюджет, в пользу организации, в которой работает работник (не возвращенные подотчетные суммы, отпускные за неотработанные дни оплачиваемого отпуска, материальный ущерб), в пользу третьих лиц (удержания по исполнительным листам и заявлению работника, выплата алиментов). Основные бухгалтерские записи отражены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Хозяйственные операции по удержанию из заработной платы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание операции | Сумма, тыс. руб. | Корреспонденция | Документ |
| дебет счета | кредит счета |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Начислен налог на доходы физических лиц (НДФЛ) | 2135 | 70 | 68 | Расчетная ведомость |
| 2 | Удержан НДФЛ | 2135 | 68 | 51 | Расчетная ведомость |
| 3 | Удержаны алименты | 97 | 70 | 76 Ал | Расчетная ведомость |
| 4 | Удержаны суммы по исполнительным листам | 56 | 70 | 76 Ил | Расчетная ведомость |
| 5 | Удержания по заявлению работников | - | 70 | 73 | Расчетная ведомость |

Хозяйственные операции по расчету заработной платы и удержанийпроведены правильно: на соответствующих синтетических счетах.

Так как все расчеты с персоналом организации ведутся только через расчетный счет, то заработная плата выдается по платежному поручению, которое составляется на основании расчетной ведомости и сопровождается бухгалтерской записью: Дт70 Кт51 – с расчетного счета перечислена заработная плата работникам организации. Рассчитывается заработная плата в бухгалтерии организации, а работнику выдается расчетный листок с указанными начисленными, удержанными и причитающимися к выплате суммами. В банке на каждого работника открыт лицевой счет, на который перечисляется причитающаяся работнику сумма. Расчеты с персоналом по оплате труда в безналичной форме влияют на организацию положительно, так как нет надобности, хранить в кассе большие суммы денежных средств.

## Совершенствование учета расчетов по оплате труда в организации

В процессе изучения организации бухгалтерского учета труда и его оплаты в СПК – колхоз «Заря» было установлено, чтобухгалтерский учет в целом отвечает предъявляемым требованиям, но можно представить рекомендации по совершенствованию учета настоящего участка.

Следует отметить, что на всех участках учет автоматизирован, так как имеется установленная программа «1С: Бухгалтерия 8.1». Поэтому одним изпредложений по совершенствованию организации и учета заработной платы работников организации является дополнительное приобретение программы «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3». Данная программа предназначена для комплексной автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики организации.

Кроме расчета заработной платы программа «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3» автоматизирует решение следующих задач:

─ управление финансовыми мотивациями персонала;

─ исчисление налогов;

─ отражение начисленной заработной платы и налогов в затратах организации;

─ учет кадров и анализа кадрового состава;

─ автоматизация кадрового делопроизводства;

─ планирование потребностей в персонале;

─ управление компетенциями, обучением, аттестациями работников;

─ эффективное планирование занятости сотрудников.

Такая программа будет полезна как руководству - для полного контроля за происходящим,анализа кадрового состава, принятия управленческих решений на основе полной и достоверной информации, так и кадровой службе, которая получит отличный инструмент автоматизации задач и подготовки отчетов о работниках, и работникам организации – для уверенности в том, что в любой момент они смогут получить необходимые им справки, сведения о своем отпуске и т.д.

Основной характеристикой «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3» в области заработной платы является то, что почти все виды начисленной оплаты труда, используемые в организации, и связанные с ними удержания, налоги и взносы автоматизированы. Помимо этого реализованы основные формы оплаты труда: повременная и сдельная формы оплаты труда, а также их варианты - повременно-премиальная и сдельно-премиальная формы оплаты труда.

Для использования повременной оплаты труда работника, достаточно при оформлении его на работу указать размер оплаты труда и график, по которому будет рассчитываться отработанное время.Если его график работы изменяется, то это должно быть документально зарегистрированы в информационной базе.Специально вести учет отработанного времени не потребуется. Фактически отработанное время  будет вычисляться как объем планового времени, которое должен был отработать работник согласно графику, минус документально зафиксированные отклонения от этого графика, когда в указанное в графике рабочее время работник отсутствовал, например, по причине отпуска или болезни.

При сдельной оплате труда для расчета заработной платы необходимо ежемесячно регистрировать фактическую выработку работника специальными документами - сдельными нарядами. Однако график работы также требуется указывать, поскольку он нужен для некоторых других расчетах.Используемые для учета отработанного времени графики работы могут быть следующих типов: пятидневные, шестидневные, сменные и, кроме того, индивидуальные. Также необходимо указать продолжительность рабочей недели и часы рабочего времени.Автоматическому заполнению подлежит и текущий календарь графика работы с учетом общегосударственных праздников, в котором указываются рабочие дни, укороченные предпраздничные дни и перенесенные дни отдыха.

Помимо этого предусмотрена возможность ввода подробных и/или сводных табелей учета рабочего времени, как первичных документов, данные которых используются далее при начислении зарплаты; в этом случае отработанное время определяется по данным табеля, существующие же графики работы будут использоватьсялишь для определения нормативного количества рабочего времени.

После того как в информационную базу будут внесены сведения о текущей выработке работников, об отклонениях от графика работы (в том числе почасовых невыходов), о разовых начислениях и удержаниях можно производить расчет заработной платы и связанных с ней начислений. При расчете зарплаты используется документ «Начисление зарплаты работникам организаций». В тех случаях, когда работник отсутствует по невыясненной причине, заработная плата за этот период отсутствия начислена не будет, но если позже он предоставит больничный лист, за этот период, то эта сумма будет начислена ему при следующем начислении заработной платы.

Конфигурацией предусматривается возможность автоматизированного расчета заработной платы за первую половину месяца с учетом введенных на момент расчета данных об отклонениях и фактической выработке работников. При подготовке выплаты заработной платы используется документ «Зарплата к выплате организаций».Данный документ составляется и заполняется автоматизированным образом. Программа обеспечивает формирование всех бумажных печатных форм, связанных с начислением и выплатой заработной платы: расчетных листков, расчетных ведомостей и др.

В СПК – колхоз «Заря» перечисление заработной платы осуществляется на карточные счета работников. Этот момент также учитывается в конфигурации. Для распределения зарплатыпредлагается специальный механизм обмена информацией, разработанный фирмой «1С» совместно со Сбербанком РФ. Обмен соответствующими данными проводится с помощью файлов формата XML, формирование и считывание информации которого происходит с помощью специальной обработкипредусмотренной в конфигурации «Зарплата и Управление Персоналом». Механизм такого вида позволяет передавать в банк информацию, необходимую для открытия карточных счетов работника, получить из банка подтверждение об их открытии с необходимыми параметрами карточных счетов работников организации, и затем организовать регулярное зачисление зарплаты на карточные счета в электронном виде.

Помимо решения задачи управления данными о работниках в интересах управленческого учета предприятия, что имеет конечной целью наиболее полное использование потенциала каждого работника, подсистема управления персоналом обеспечивает ведение регламентированного кадрового учета в полном соответствии с требованиями текущего законодательства.

Прикладное решение позволяет хранить полную информацию о работниках: личные данные, адрес, номер телефона, подразделения и должности работника. Данные по физическим лицам в информационной базе могут распределяться по разным справочникам и документам, для которых предназначен специализированный инструмент конфигурации – «Управление данными работника».По имеющейся информации о работниках можно составить разнообразные отчеты: списки работников, коэффициент текучести кадров и среднесписочная численность, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков).На основании кадровых сведений информационной базы формируется специализированный отчет - штатное расписание.

Аналитическая отчетность предоставляет возможность сформировать разнообразные списки работников организации, отобранные и сгруппированные по различным критериям. Информационная база содержит набор общероссийских классификаторов, предназначенных для работы с такими понятиями, как информация о населении (ОКИН), страны мира (ОКСМ), а также такие справочники, как виды документов удостоверяющих личность, классификаторы Пенсионного фонда Российской Федерации. Расчет эффективности внедрения такой программы представлен в приложении Г.

Следующим предложением по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в СПК – колхоз «Заря» подразумевается создание резерва на оплату отпусков в соответствии с ПБУ 8/2010. Предоставлениеотпусков работникам СПК – колхоз «Заря» в течение года неравномерно, поэтому в целях избежания неодинакового распределения затрат на оплату отпусков работников, организации для этой цели можно создавать резерв за счет себестоимости. В таком случае в течение всего года в этот резерв производятся отчисления, а начисление отпускных происходит за счет сумм данного резерва. Для создания резерва на оплату отпусков организации необходимо выполнить следующие условия:

- в учетной политике указать необходимость создания данного резерва;

- расчетом на текущий год подтвердить сумму ежемесячных отчислений.

В этом случае на счетах бухгалтерского учета будут отражаться следующие хозяйственные операции (таблица 3.3):

Таблица 3.3 – Хозяйственные операции учета расчетов с персоналом по оплате отпусков за счет созданного резерва на оплату отпусков

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Корреспонденция | Хозяйственная операция |
| дебет счета | кредит счета |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | 20, 23, 25, 26 | 96 | Начислен резерв на предстоящую оплату отпусков |
| 3 | 96 | 70 | Начислены отпускные за счет резервного фонда |

Правила расчета ежемесячных отчислений нормативными актами не установлены. Поэтому организации дается право самостоятельно выбирать способ определения ежемесячной суммы отчислений, которая складывается из сумм отпускных и взносов во внебюджетные фонды. Наиболее простым расчетом суммы ежемесячных начислений, можно предложить определением как 1/12 от планируемой годовой суммы отпусков. Может быть и такой вариант, что работнику предоставляется отпуск за текущий год в следующем году, тогда организация предоставляется право иметь остаток резерва на оплату отпусков работников на начало нового года.

В случае превышения фактически начисленного резерва над суммой подтвержденного инвентаризацией расчета в декабре отчетного года производится сторнировочная запись издержек производства и обращения, а в случае недоначисления делается дополнительная запись по включению дополнительных отчислений в издержки производства и обращения.Если организация решит изменить свою учетную политику и в новом году не создавать резервов на оплату отпусков, то неиспользованный остаток резерва нужно присоединить к финансовому результату организации и отразить оборотом за январь нового года.

# КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СПК –КОЛХОЗ «ЗАРЯ»

## Цели и задачи контроля расчетов с персоналом организациипо оплате труда

Контроль – система наблюдения и проверки процесса функционирования организации в соответствии с принятыми управленческими решениями, а также позволяющая выявить отклонения в намеченных целях и принимать при необходимости корректирующие меры.Постоянный контроль расчетов с персоналом организации позволяет главному бухгалтеру СПК - колхоз «Заря» сформировать мнение о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности во всех существенных аспектах.

Целью контроля расчетов с персоналом по оплате труда выступает проверка соблюдения действующего законодательства о труде, правильности начисления заработной платы и удержаний из нее, документального оформления и отражения в учете всех видов расчетов между организацией и его работниками.

При этом решается комплекс задач:

1. подтверждение системы внутреннего контроля и бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;
2. подтверждение достоверности производимых начислений и выплат работникам по всем основаниям и отражения их в учете;
3. установление законности и полноты удержаний из заработной платы и из других выплат сотрудникам в пользу бюджета, организации, в которой работает работник, других юридических и физических лиц;
4. проверка организации аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда и взаимосвязи аналитического и синтетического учета;
5. проверка соблюдения организацией налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда.

В качестве источников информации используются нормативные и правовые акты, локальные документы организации по труду и его оплате, регистры синтетического и аналитического учета по счетам, бухгалтерская и налоговая отчетность, первичные документы по учету отработанного времени и выработки, начислению оплаты труда.

## Планирование контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда

Перед планированием и составлением программы проверки необходимо изучить систему внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда. Для оценки системы внутреннего контроля на данном участке был использован опрос работников организации. Результаты опроса представлены в таблице 4.1.

Таблица 4.1 - Оценка системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вопросы | Варианты ответов |
| да | нет |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Применяются ли типовые формы документов по учету личного состава:Личные карточки (форма № Т-2)? | + |  |
| 2 | Приказ о предоставлении отпуска (форма № Т-6)? | + |  |
| 3 | Приказ о переводе на другую работу (форма № 15)? | + |  |
| 4 | Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (ф. № Т-8)? | + |  |
| 5 | Ведутся ли на рабочих трудовых книжки? | + |  |
| 6 | Проверяется ли отделом кадров соответствие применяемых окладов и разрядов рабочих, установленных в штатном расписании? |  | + |
| 7 | Ведутся ли в отделах табели учета рабочего времени? | + |  |
| 8 | Применяются ли на предприятии утвержденные отделом кадров нормы и расценки по видам работ? | + |  |
| 9 | Используются ли типовых формы первичных документов, утвержденные в Учетной политике? | + |  |
| 10 | Все ли работники предприятия получают оплату труда через кассу? |  | + |
| 11 | Есть ли положение об оплате труда? | + |  |
| 12 | Все ли ставки по оплате труда определяются приказом руководителя? | + |  |

Продолжение таблицы 4.1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Проверяет ли ответственный бухгалтер данные о месячных, квартальных и годовых накоплениях оплаты труда? | + |  |
| 14 | Разработаны ли инструкции по учету затрат и удержаний с оплаты труда? |  | + |
| 15 | Подаются ли кадрами в бухгалтерию списки вновь нанятых работников? | + |  |
| 16 | Выписывают ли ведомости на выплату заработной платы лица, не занимающиеся ее начислением? | + |  |
| 17 | Подаются ли списки уволенных работников в бухгалтерию? | + |  |
| 18 | Разработаны ли должностные обязанности работников, осуществляющих начисление оплаты труда? |  | + |
| 19 | Сверяет ли бухгалтер объем выполненных работ с начислением оплаты труда? |  | + |
| 20 | Во время отпуска бухгалтера по начисления оплаты труда производится ли его подмена? | + |  |
| 21 | Максимально возможное значение | 20 |
| 22 | Полученное в ходе теста значение | 15 | 75 % |

По полученным данным систему внутреннего контроля расчет с персоналом по оплате труда в СПК – колхоз «Заря» можно охарактеризовать как хорошая, так как надежность равна – 75%, но полностью рассчитывать на систему внутреннего контроля нельзя. Для дальнейшего планирования проверки контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда необходимо организовать эффективную и экономически оправданную проверку учета расчетов с персоналом по оплате труда.

На этапе планирования необходимо определить стратегию и тактику контроля расчетов с персоналом по оплате труда, разработать общий план и программу. Для проведения детальной проверки расчетов с персоналом по оплате труда в СПК – колхоз «Заря» разработан общий план проверки, который служит руководством при разработке программы контроля расчетов по оплате труда в данной организации (таблица 4.2).

Таблица 4.2 - Общий план контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда в СПК – колхоз «Заря»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Планируемые виды работ | Исполнитель |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Проверка соблюдения положений законодательства о труде и его оплате | Несмелова П.П. |
| 2 | Проверка системы начислений заработной платы | Несмелова П.П. |

Продолжение таблицы 4.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 3 | Проверка обоснованности льгот и удержаний из заработной платы | Несмелова П.П. |
| 4 | Проверка ведения аналитического и синтетического учета расчетов с персоналом организации по оплате труда | Несмелова П.П. |
| 5 | Оформление результатов проверки | Несмелова П.П. |

Детализацией общего плана контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда служит программа, которая является перечнем проверочных процедур по каждому виду проверочных работ. Общая программа контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда представлена в приложении В. Далее перейдем к проведению контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда в СПК – колхоз «Заря».

## Методические способы и приемы контроля расчетов с персоналом по оплате труда

Контрольсоблюдения организацией положений законодательства о труде и его оплате - дело первостепенное. В связи с этим, в первую очередь необходимопроверитьналичие и соблюдение ворганизации локальныхнормативных документов по учету труда и его оплаты (таблица 4.3).

Таблица 4.3 –Проверка соблюдения организацией положений законодательства о труде и его оплате

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата | Объект проверки | Заключение о характере выявленных нарушений |
| 1 | 2 | 3 |
| 21.11.16 | Учетная политика | Положения документа в части организации учета расчетов по оплате труда не противоречат нормам бухгалтерских законодательств и законодательств о труде.  |
| 22.11.16 | Коллективный договор | Положения документа не противоречат нормам законодательства о труде.  |
| 22.11.16 | Положение об оплате труда | Положения документа не противоречат нормам законодательства о труде.  |
| 23.11.16 | Положение о премировании | Положения документа не противоречат нормам законодательства о труде.  |

На основании представленных в таблице результатах проверки, следует сказать, что СПК – колхоз «Заря» соблюдает положения законодательства о труде и его оплате. В организации применяются формы и системы оплаты труда, предусмотренные внутренними локальными актами.

Следующим действием этого этапа проверяется правильность составления первичных документов по оформлению сотрудников (прием на работу и увольнение), как учитывается рабочее время сотрудников, как построена система оплаты труда и т.д. Правильность оформления работников определяется по приказам, контрактам, трудовым соглашениям. Из используемых систем в СПК – колхоз «Заря» применяются сдельная и повременная системы оплаты труда, поэтому следует проверить правильность применения тарифных ставок и применения норм и расценок. Проводя контроль первичных документов нельзя не проверить документы по учету рабочего времени по каждому работнику (дни отпуска, болезни, командировочные дни и др.). Для их проверки производится сопоставление соответствующих документов (личных карточек, табелей учета рабочего времени) с приказами и распоряжениями. Результаты выполнения процедуры отражены в таблице 4.3.

Таблица 4.3 - Проверка наличия, полноты и правильности оформления первичных документовпо учету персонала, отработанного времени и выработки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Объект проверки | Наименование проверяемогообъекта | № документов | Заключение о характере выявленных нарушений |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24.11.16 | Первичные документы по учету персонала | Приказы о приеме на работу сотрудника | Т-1 | Не выявлено |
| Приказы о прекращении трудового договора | Т-8 | Не выявлено |
| Личные карточки | Т-2 | Не выявлено |
| 25.11.16 | Документы по учету рабочего времени | Штатное расписание | Т-3 | Не выявлено |
| Табеля учета рабочего времени | Т-12 | Не выявлено |
| наряды на сдельную работу, путевые листы,акты на оприходование приплода животных, акты на перевод животных и др. | 414-АПК, 411-АПК, 412-АПК, СП-39, СП-47 и др. | Не всеподписи, не полностью заполнены реквизиты |

Продолжение таблицы 4.3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.11.16 | Расчетно-платежные документы по оплате труда | Лицевые карточки | Т-54 | Не выявлено |
| Расчетные ведомости | Т-51 | Не выявлено |

В ходе изучения этих документовбыл обнаружен следующий недостаток: не на всех документах присутствуют подписи руководителя кооператива.Так же установлено, что случаев включения вымышленных (подставных) лиц нет, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии сотрудников совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения одних и тех лиц в нескольких ведомостях так же обнаружено не было.

На втором этапе проводится контроль системы начисления заработной платы.Начинается эта проверка с рассмотрения вопросов правильности применения норм и расценок, расчетов среднего заработка, расчетов за отпускные, премий, при этом обращая свое внимание на имеющиеся в документах исправления. Проверяя расчеты с применением среднего заработка, в первую очередь необходимо установить правильность определения среднего заработка, а после этого проверить правильно ли выполняются начисления по соответствующим видам выплат. Методика проведения проверки по расчету оплаты отпускных, рабочих дней в праздничные дни, больничных и др. начинается с проверки алгоритма расчетов и исходных данных.Результатыпроверки правильности начисления оплаты труда работникамКооператива приведена в таблице 4.4.

Таблица 4.4 – Проверка правильности начисления оплаты труда по данным

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | Начислено | Отклонение(+; -) |
| по данным организации | по данным контролера |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Евдокимов В.Ю. | 19838,67 | 19838,67 | 0 |
| 3 | Салтыкова Н.П. | 13775,20 | 13775,20 | 0 |
| 4 | Мошкин В.М. | 23497,15 | 23497,15 | 0 |
| 5 | Попов А.Н. | 12058,36 | 12058,36 | 0 |

В процессе работы было так же установлено, что заработная плата персоналу организации начисляется правильно без каких-либо искажений, в соответствии с Положениями об оплате труда и премировании.

На третьем этапе контроля осуществляется проверка обоснованности льгот и удержаний из заработной платы работников Кооператива. Основные виды удержаний: налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным листам и заявлениям работников, прочие удержания. В первую очередь нужно проверить правильность расчета НДФЛ, уточнить величину льгот, вычетов и размер налогооблагаемой базы, руководствуясь при этом Налоговым Кодексом Российской Федерации (ч.2, гл.23). В размер налоговой базы включаются все доходы налогоплательщика. Несмотря ни на какие удержания налоговая база не может быть уменьшена, кроме как за счет налоговых вычетов на несовершеннолетних детей (ст. 218- 221 НК РФ). После этого проводится проверка правильного расчета удержаний из заработной работы по исполнительным листам. Основным удержанием данного вида являются выплаты алиментов на несовершеннолетних детей. Для этого нужно проверить правильность применяемых процентов по удержаниям алиментов (25% - на одного ребенка и 50% - на двух и более детей). Проверка прочих видов удержаний представляют собой проверку погашения ссуд, выданных работникам, и сроков внесения соответствующих сумм. Контроль расчетов удержаний из заработка работников в таблице 4.5.

Таблица 4.5 – Проверка правильности расчетов удержаний из заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Объект проверки | Начислено НДФЛ | Отклонение(+; -) |
| По данным организации | По данным контролера |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Евдокимов В.Ю. | 2579,03 | 2579,03 | 0 |
| 3 | Салтыкова Н.П. | 1608,78 | 1608,78 | 0 |
| 4 | Мошкин В.М. | 3054,64 | 3054,64 | 0 |
| 5 | Попов А.Н. | 1385.59 | 1358,59 | 0 |

В ходе проверки установлено, что все удержания законны, и производятся в соответствии с имеющимися в наличии исполнительными листами и налоговыми карточками.

Далее проводитсяконтроль ведения аналитического и синтетического учета по счету 70.Проверка ведения аналитического учета начинается с изучения лицевых счетов, расчетных документов. Контролер должен обратить внимание на сохранность информации в документах и формирование совокупного годового дохода каждого работника организации. Следующим действием проверяется правильность отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета. Для этого необходимо провести проверку сводных расчетов по оплате труда, на основании которых можно проверить данные по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и корреспондирующих с ним счетов. Так как в Кооперативе применяется автоматизированная форма учета, то контролю подвергаются записи в ведомостях дебетовых и кредитовых оборотов. Кроме этого производится проверка сводных данных и по Главной книге (сч.70 и 69). Затем проверяется правильность производимых операций по отнесению начисленной заработной платы на соответствующие счета. Так, производимые выплаты заработной платы относятся в дебет счетов 20, 23, 25, 26. Результаты четвертого этапа проверки отражены в таблице 4.6.

Таблица 4.6 – Проверка правильности ведения синтетического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание операции | Корреспонденция | Замечания, отклонения,(+; -) |
| по данным организации | по данным контролера |
| дебет | кредит | дебет | кредит |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Начислена оплата труда работникам основного производства, в том числе:растениеводстваживотноводства | 2020/120/2 | 707070 | 2020/120/2 | 707070 | Данные совпадают |
| 3 | Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства | 23 | 70 | 23 | 70 | Данные совпадают |

Продолжение таблицы 4.6

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Начислена оплата труда работникам, занятым обслуживанием производства, в том числерастениеводства животноводства | 2525/125/2 | 707070 | 2525/125/2 | 707070 | Данные совпадают |
| 5 | Начислена оплата труда работникамуправленческого персонала | 26 | 70 | 26 | 70 | Данные совпадают |
| 6 | Начислены отпускные работникам - основного производства, в том числерастениеводство животноводство- вспомогательного производства-обслуживанием производства, в том числерастениеводстваживотноводства- управленческого персонала | 2020/120/2232525/125/226 | 7070707070707070 | 2020/120/2232525/125/226 | 7070707070707070 | Данные совпадают |
| 7 | Начислен налог на доходы физических лиц (НДФЛ) | 70 | 68 | 70 | 68 | Данные совпадают |
| 8 | Удержан НДФЛ | 68 | 51 | 68 | 51 | Данные совпадают |
| 9 | Удержаны алименты | 70 | 76 Ал | 70 | 76 Ал | Данные совпадают |
| 10 | Удержаны суммы по исполнительным листам | 70 | 76 Ил | 70 | 76 Ил | Данные совпадают |
| 11 | Удержания по заявлению работников | 70 | 73 | 70 | 73 | Данные совпадают |
| 12 | Перечислена заработная плата работникам организации | 70 | 51 | 70 | 51 | Данные совпадают |

Результаты проверки правильности составления корреспонденций по начислению оплаты труда, удержаний и их перечислению показывают, что синтетический учет ведется правильно, в соответствии с действующим планом счетов.

Заключительным этапом программы контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда является оформление результатов проверочных работ и составление письменной информации руководителю СПК – колхоз «Заря» о результатах контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда. Характеристика контрольных процедур по расчетам с персоналом по оплате труда, описанная выше, позволяет сделать вывод о том, что результат проверки и ее эффективность зависят от составленных контрольных процедур, представленных в программе контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

## Оценка и оформление результатов контроля расчетов с персоналом по оплате труда

Проведенный контроль расчетов по оплате труда, привел к таким результатам:

– вымышленных (подставных) лиц в организации не выявлено, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава;

–случаи повторного начисления сумм не установлены;

– начисления заработной платы, премий и удержания рассчитываются в соответствии с Положением об оплате труда и нормативными документами;

– заработная плата работникам организации выплачивается своевременно. На основании проведенной проверки и полученных результатов, руководителю организации составляется письменная информации о результатах проделанной работы.

ПИСЬМЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ

контролера руководству экономического субъекта по результатам проведения проверки.

В соответствии с темой выпускной квалификационной работы был проведен контроль расчетов с персоналом организации по оплате труда за период с 01.01.2013 по 31.12.2015 г.

Лицо, осуществляющее контроль: Несмелова Полина Петровна

Проверяемый экономический субъект: СПК – колхоз «Заря» Увинского района

Место нахождения: 427252, Удмуртская Республика, Увинский район, деревня Пачегурт, улица Труда,1

Руководитель организации: ПредседательКозырев Александр Анатольевич

Лицо, ответственное за подготовку бухгалтерской отчетности: Главный бухгалтер Ворожцова Алена Владимировна

В ходе контрольной работы были проведены следующие рабочие и аналитические процедуры:

1. оценка существующей системы бухгалтерского учета и системы внутреннего контроля;
2. проверка соблюдения положений законодательства о труде и его оплате;
3. проверка системы начислений заработной платы и удержаний из нее;
4. обзор оборотов по счетам синтетического учета с целью выявления некорректных проводок, с дальнейшим выяснением и уточнением их содержания, а также классификацией их последствий;
5. анализ соответствия данных баланса, главной книги и учетных регистров первичным документам (выборочно);
6. контроль включал в себя проверку на выборочной основе подтверждения числовых данных и пояснений, содержащихся в первичных, учетных и расчётных документах бухгалтерского учета по методикам, установленным внутрифирменными стандартами СПК – колхоз «Заря».

Работа по проведению контроля расчетов с персоналом по оплате труда также состояла в том, чтобы проверить соблюдение Сельскохозяйственным Кооперативом законодательства о труде и его оплате, правильность, обоснованность и достоверность начисления заработной платы и удержаний из нее. Также требовалось проверить правильность ведения аналитического и синтетического учета расчетов с персоналом СПК – колхоз «Заря» по оплате труда.

Источниками информации проверки послужили: первичные документы;главная книга; бухгалтерская отчетность;регистры синтетического и аналитического учета по счету 70, первичные документы по оформлению сотрудников, учету рабочего времени, выработке и отплате труда.

Выводы: в ходе проверки серьезных нарушений, которые могли бы существенно повлиять на достоверность данных по оплате труда, отраженных в бухгалтерской отчетности, выявлено не было. По данному разделу нарушений, влияющих на достоверность отчетности на 01.01.16 г., не выявлено.

# ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Учет расчетов по оплате труда – наиболее сложный и трудоемкий участок бухгалтерии, организация которого требует обеспечить правильное и своевременное начисление заработной платы и выдачу ее в установленные сроки. Оплата труда – это система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам в соответствии с работой, выполняемой ими по трудовым договорам, а также в соответствии с законами и иными правовыми актами. В этой области много тонкостей и особенностей, связанных с характером труда, измерением и оценкой трудовых затрат и результатов. Поэтому выбранная тема работы является всегда актуальной.

Целью настоящей выпускной квалификационной работы явилось исследование состояния учета и контролярасчетов с персоналом организации по оплате труда на примереСПК – колхоз «Заря».Для достижения поставленной цели был выполнен ряд задач, таких как:изучение теоретических основ бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда, анализ экономического состояния анализируемой организации, изучение организации учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в СПК – колхоз «Заря».

Исследование организационно – экономической характеристики показало, что в целом у организации устойчивое финансовое положение, за счет нераспределенной прибыли и это не смотря на имеющиеся у организации долгосрочные обязательства, а уровень ликвидности и платежеспособности находится на стабильном уровне.

На основе изученного литературного материала, проведенных исследований и полученных результатов, можно сделать следующие выводы, что бухгалтерский учет в организации ведется с помощью автоматизированным способом с использованием бухгалтерской программы 1С: «Бухгалтерия 8.1», при начислении оплаты труда работникам используются повременно-премиальная и сдельно-премиальная формы оплаты труда. Все начисления, удержания и выплаты производятся в соответствии с трудовым, налоговым законодательством и нормативными документами по ведению бухгалтерского учета. Данные аналитического учета соответствуют данным синтетического учета, аналитический учет делает возможным детально рассмотреть операции по учету труда и его оплаты.

Были также изучены порядок начисления заработной платы работников организации и соблюдение действующего законодательства при ее начислении. В связи с этим выстроен алгоритм действий бухгалтера, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов в СПК - колхоз «Заря»:

– начисление сумм оплаты труда и других выплат работникам организации;

– расчет всех видов удержаний из заработной платы;

– расчет сумм отчислений налога на доходы физических лиц;

– перечисление сумм заработной платы на карточные счета работников, в соответствии с платежным поручением.

В целом состояние бухгалтерского учета, в исследуемой организации, по начислению и выплате заработной платы отвечает требованиям действующего законодательства. Однако было предложение по совершенствованию изучаемого участка учета за счет дополнительного приобретения программы «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3», так как эта программа предназначена для комплексной автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики организации.

В рамках выпускной квалификационной работыбыл рассмотренконтроль расчетов по оплате труда с персоналом организации, который показал, что систему внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в СПК – колхоз «Заря» можно охарактеризовать как хорошая, так как надежность равна – 75%, но полностью рассчитывать на систему внутреннего контроля нельзя.Исследование проводилось в соответствии с планом и программой контроля. Методика проверки включала в себя контроль соблюдения организацией положений законодательств о труде и его оплате, проверку наличия, полноты и правильности оформления первичных документов изучаемого участка, проверку правильности начисления оплаты труда и удержаний из нее, а также проверку правильности ведения бухгалтерского учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В процессе исследования серьезных нарушений, которые могли бы существенно повлиять на достоверность данных расчетов по оплате труда, отраженных в бухгалтерской отчетности, выявлено не было и нарушений, влияющих на достоверность отчетности на 01.01.16 г., не выявлено.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский Кодекс РФ. Часть I и II. (в ред. Федерального законов от 03.07.2016 № 354-ФЗ) – КонсультантПлюс
2. Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ (в ред. Федерального законов от 03.07.2016 № 242-ФЗ) – КонсультантПлюс
3. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) –КонсультантПлюс
4. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (в ред. Федерального законов от 23.05.2016 № 149-ФЗ) – КонсультантПлюс
5. Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г. №193–ФЗ (в ред. Федерального законов от 2016 № 149-ФЗ) – КонсультантПлюс
6. Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности от 23.09.2002. № 696 (в ред. Федерального законов от 22.12.2011 № 1095)– КонсультантПлюс
7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации от 31.10.2000г. №94н (в ред. Приказа Минфина РФ от 07.05.2003 N 38н)
8. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению"
9. Приказ Минфина России от 13.12.2010 N 167н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы" (ПБУ 8/2010)" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.02.2011 N 19691)
10. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: учеб. / С.Р. Богомолец, Г.И. Алек-сеева, Т.П. Алавердова; Под ред. С.Р. Богомолец. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 720 c.
11. Астахов В.П. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / В.П. Астахов - 9 - изд. перераб. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2011. - 955 с.
12. Бабынина Л.С. Эмперический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах Вестник Омского университета. Серия. «Экономика», 2012.-№4 – С. 109-114
13. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала: учебно - практическое пособие/ И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2012. – 64с.
14. Бдайциева Л.Ж. Бухгалтерский учѐт: учебник для вузов / Л.Ж. Бдай-циева. – М.: Юрайт, 2011. – 302 с.Анохова Е.В. Перспективы развития системы внешнего контроля качества аудита / Е.В. Анохова // Аудитор. – 2013. – № 1. – с. 15–22
15. Безруких П.С. Бухгалтерский учет/ П.С. Безруких, Н.П. Кондраков, В.Ф. Палий. – М.: Эксмо, 2012. – 468с.
16. Беляев А.Н. Пособия по материнству. Нюансы новых правил расчета./Заработная плата. Расчет. Учет. Налоги – М.: Проспект, 2013. - №3 - С.46-59.
17. Бобошко В.И. Контроль и ревизия: Учебное пособие / В.И. Бобошко. - М.: ЮНИТИ, 2013. - 311 c.
18. Бычков С.М. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве: учебное пособие/ С.М. Бычков, Д.Г. Бадмаева; под ред. С.М. Бычкова. – М.: Эксмо, 2008. – 400с.
19. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2015. – 688с.
20. Волгин О.П. Мотивация труда персонала: учебное пособие/ О.П. Волгин, Н.Н. Пушкарев, А.А. Матвеев. – М.: АП «Наука», 2007. – 156с.
21. Волгин О.П. Экономика труда/ О.П. Волгин, Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2013. – 194с.
22. Грибков А.Ю. Статья: Создание и использование резервов ("Бухгалтерский учет", 2000, N 9) – КонсультантПлюс
23. ГусеваТ.М. Бухгалтерский учет/ Т.М. Гусева, Т.Н. Шеина. – М.: Проспект, 2010,- 513с.
24. Деревянко К.Н. Кадровый аудит: проверка расчетов с персоналом по оплате труда // Аудит и финансовый анализ. - 2013. - №1. - с.185-194.
25. Егоршин А.Н. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 207с.
26. Завельский М. Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. - М.: Издательство «Логос», 2009.-208с.
27. Ивлиев М.К. Автоматизация оперативного и финансового учета: учебное пособие/ М.К. Ивлиев, Л.А. Порошина. – М.: МУПК, 2012. - 232с.
28. Козлова Е.П.Бухгалтерскийучетворганизациях/Е.П.Козлова,Т.Н.Баб-ченко,Е.Н.Галанина.3-еизд.,перераб.идоп.—М.:Финансыистатистика,2013.-527с.
29. Корнеева, Т.А. Контроль и ревизия в схемах и таблицах / Т.А. Корнеева, М.В. Мельник, Г.А. Шатунова. - М.: Эксмо, 2011. - 352 c.
30. Ланцова А.Д. Организация системы внутреннего контроля расходов на оплату труда организации как необходимая составляющая эффективного управления / А.Д. Ланцова // Молодой ученый. – 2014. – № 4.2.– С. 99-101
31. Медведев М.Ю. [Бухучет за 20 минут. (Учебное пособие) - М.: Инфра-М,  2013.- 56с.](http://www.alleng.ru/d/econ-fin/econ-fin437.htm)
32. Миславская Н. А. Бухгалтерский учет: Учебник / Н. А. Миславская, С. Н. Поленова. М.: Издательско – торговая корпорация Дашков и К, 2014. – 592с.
33. Нечитайло А.И. Бухгалтерский финансовый учет для бакалавров/ под ред. А.И. Нечитайло, Л.Ф. Фоминой. Ростов: Феникс, 2014. – 509с.
34. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. И доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 423 с.
35. Хелферт Э. Техника комплексного анализа / Э. Хелферт. - СПб.: Питер, 2012. - 644 с.
36. Хоружий Л.И., Напишева Н.М. Бухгалтерский учет, контроль и налогообложение в сельском хозяйстве. –М.: Альфа – Пресс, 2011. – 256с.
37. Саакаян А.К. Экономика и социология труда: учебное пособие/ А.К. Саакаян. – СПб: Питер, 2011.- 128с.
38. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник.4-е издание/ О.В. Смирнов, И.О. Снигирева - М: Проспект, 2010. – 353с.
39. Харитонов С.А.[Бухгалтерский и налоговый учет в "1С: Бухгалтерии 8" (редакция 3.0) Издание 6. – М.: МЭСИ, 2014.- 796с.](http://www.alleng.ru/d/econ-fin/econ-fin425.htm)
40. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа/ А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев, Р.С. Сайфулин - М.: Инфра-М, 2011. - 688 с.

**ПриложениеА**

****

Рисунок А1 - Схема движения бухгалтерской информации о расчетах с персоналом по оплате труда в СПК – колхоз «Заря»

**Приложение Б**

****

РисунокБ1 – Схема учета оплаты труда в СПК – колхоз «Заря»

**Приложение В**

Таблица В1 – Программа аудита расчетов по оплате труда в СПК - колхоз СПК «Заря»

|  |  |
| --- | --- |
| Проверяемая организация | СПК – колхоз «Заря» |
| Руководитель контроля | Несмелова П.П. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Контроль соблюдения положений законодательства о труде |
| 1.1. Проверка правильности оформления работников (прием и увольнение) |  | Несмелова П.П. | Приказы, контракты, трудовые договора, личные карточки |
| 1.2. Проверка правильности применения тарифных ставок при повременной оплате и норм и расценок при сдельной оплате |  | Несмелова П.П. | Штатное расписание, наряды, Правила внутреннего трудового распорядка в СПК – колхоз «Заря» |
| 1.3. Проверка учета рабочего времени, соблюдение установленного режима работы |  | Несмелова П.П. | Табеля учета расчетов рабочего времени (ф. №Т-12), личные карточки (ф. №Т-2) |
| 2. Контроль системы начислений заработной платы |
| 2.1. Проверка обоснованности начислений заработной платы |  | Несмелова П.П. | Положение по оплате труда, трудовые договора, личные карточки, расчетные ведомости, табели учета рабочего времени, штатное расписание |
| 2.2. Проверка обоснованности и правильности начисления дополнительных выплат |  | Несмелова П.П. | Приказы по личному составу, лицевые счета, больничные листы |
| 2.3 Проверка правильности расчета среднего заработка для различных целей |  | Несмелова П.П. | Базу для расчета среднего заработка, расчетные ведомости, табели учета рабочего времени |
| 3. Контроль обоснованности применения льгот и удержаний из заработной платы |
| 3.1. Проверка правомерности применения вычетов и льгот для исчисления налога на доходы физических лиц |  | Несмелова П.П. | Документы, предоставленные сотрудником на использование налоговых социальных вычетов, форма 2-НДФЛ, налоговая карточка 1-НДФЛ |

**Продолжение приложенияВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.3. Проверка правильности удержаний по исполнительным листам |  | Несмелова П.П. | Наличие исполнительных листов, регистратор листов, правильность расчета листов в вкладном деле к исполнительному листу, облагаемую базу для удержания, лицевые счета |
| 3.4. Проверка правильности определения совокупного дохода для целей налогообложения физических лиц |  | Несмелова П.П. | Форма 2-НДФЛ, налоговая карточка 1-НДФЛ, облагаемую базу (какие виды начислений входят в облагаемую базу НДФЛ) |
| 4. Контроль ведения аналитического учета по работающим и сводных расчетов по оплате труда |
| 4.1. Проверка ведения аналитического учета расчетов по физическим лицам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе Кооператива по всем видам оплат |  | Несмелова П.П. | Лицевые счета, расчетные документы, налоговая карточка с совокупным годовым доходом на каждого сотрудника |
| 4.2. Проверка правильности отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета |  | Несмелова П.П. | Главная книга, журналы-ордера, карточка счета, оборотно - сальдовые ведомости, своды проводок и своды начислений и удержаний по заработной плате |
| 5. Оформление результатов проверки |  | Несмелова П.П. | Составление письменной информации руководству СПК – колхоз «Заря» о результатах проведенного контроля расчетов с персоналом организации по организации |

Проверяющий – контролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Несмелова П.П.

**Приложения Г**

Расчет экономической эффективности внедрения программы «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3»

Для окончательного принятия решения о целесообразности принятия новой программы к применению необходимо рассчитать показатели экономической эффективно­сти. Основными из них являются годовая экономия, годовой экономический эффект, расчетный коэффициент экономической эффективности и срок оку­паемости.

1. Годовая экономия определяется по формуле:

 ΔС = C1 – C2, где

C1 и С2- текущие затраты в базовом и сравнительном вариантах:

С = Сз/пл+ Сам + Смат+ Сэл/эн, где

Сз/пл - затраты на заработную плату;

Сам - амортизационные отчисления;

Смат - затраты на материалы;

Сэл/эн - затраты на электроэнергию.

Для расчета годовой экономии приведем данные, представленные в таблице Г1.

Таблица Г1 – Затраты использования действующей программы и предлагаемого варианта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды затрат | Затраты в базовом варианте (1С: Бухгалтерия 8.1) (С1) | Затраты в предлагаемом варианте (1С:Зарплата и Управление персонало 8.3), (С2,) |
| 1 | 2 | 3 |
| Заработная плата программиста | 1 чел \*12мес \* 20 тыс. руб. = 240 тыс. руб. | 1 чел \*12мес \* 20 тыс. руб. = 240 тыс. руб. |
| Заработная плата обслуживающего персонала |  2 чел \*12мес \* 10 тыс. руб. = 240 тыс. руб. | 1 чел \*12мес \* 10 тыс. руб. = 120 тыс. руб. |
| Материалы  | 1,0 тыс. руб. | 0,6 тыс. руб. |
| Электроэнергия | 1,3 тыс. руб. | 0,8 тыс. руб. |
| Амортизационные отчисления | 0,3 тыс. руб. | 0,3 тыс. руб. |
| Итого | 482,6 тыс. руб. | 361,7 тыс. руб. |

По данным таблицы, C1 составила 482,6 тыс. руб. и С2 = 361,7 тыс. руб. при этом можно утверждать, что использование новой программы позволит сократить на обслуживающем персонале (бухгалтера) и затратах электроэнергии, в сумме 120,9 тыс. руб. (482,6 – 361,7 тыс. руб.).

1. Далее произведем расчет годового экономического эффекта (Эгод), по формуле:

Эгод = З1 – З2, где

З1 – З2 – приведенные затраты по вариантам:

Зi = Сi + Кi х Ен, где

К – капитальные затраты;

К = Кобор + Кпрог + Кпроект;

Кобор - капитальные вложения, связанные с приобретением ВТ и оборудования;

Кпрог - капитальные вложения на приобретение программы;

Кпроект - капитальные вложения на установку программы и локальной сети;

Ен - нормативный коэффициент экономической эффективности ЭВМ (Ен = 0,35).

Для сравнения капитальных затрат представим таблицу …..

Таблица Г2– Капитальные затраты использования действующего и предлагаемого варианта, тыс. руб.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды затрат | Затраты в базовомварианте (1С: Бухгалтерия 8.1), (З1) | Затраты в предлагаемом варианте (1С:Зарплата и Управление персонало 8.3), (З2,) |
| 1 | 2 | 3 |
| Оборудование и затраты, связанные с приобретением ВТ | 15 | 26 |
| Приобретение программы | 95 | 160 |
| Установка программы | 15 | 16 |
| Итого | 125 | 202 |

При вводе нового оборудования, и программ капитальные затраты всегда увеличиваются, что мы видим по данным таблицы.на 77тыс. руб. (202 тыс. руб. – 125 тыс. руб.). Высокая стоимость новой программы оправдана, так как она позволяет осуществить более широкий круг операций и функций.

З1 = С1 + К1 х Ен, = 482,6 + 125.0 \* 0,35 = 212,66 тыс. руб.

З2 = С2 + К2 х Ен, = 361,7 + 202.0 \* 0,35 = 197,30 тыс. руб.

Как видим годовой экономический эффект от внедрения новой программы больше на 15,36 тыс. руб.

1. Расчет коэффициента экономической эффективности рассчитаем по формуле:



∆С = 120,9 тыс. руб.

∆К = 77,0 тыс. руб.

Ер = 120,9 : 77,0 = 1,57, что считается о положительным показателем.

Расчет срока окупаемости новой программы:



tp = 1 : 1,57 = 0.64года

Введение новой программы, нам принесет дополнительно расходов в сумме 77 тыс. руб., что связанно с вводом и покупкой новой программы.

Однако эти затраты окупятся у нас примерно за пол года и принесут годовой экономический эффект на 15,36 тыс. руб.