

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ 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: Учёт и контроль расчётов с персоналом по оплате труда (на примере СПК «Восход» Малопургинского района Удмуртской Республики)

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Выпускник

В. В. Клековкина

Научный руководитель,
к. с.-х.н., профессор

С. М. Концевая

Рецензент,
к.э.н., доцент

Н. В. Горбушина

Ижевск 2017

Содержание

	ВВЕДЕНИЕ.....	6
1.	Теоретические аспекты учёта и контроля расчётов с персоналом по оплате труда.....	9
1.1	Понятие и сущность оплаты труда.....	9
1.2	Системы, формы и виды оплаты труда.....	16
1.3	Понятие и виды контроля.....	24
2	Организационно-правовая и экономическая характеристика СПК (колхоз) «Восход».....	32
2.1	Местоположение и правовой статус организации.....	32
2.2	Организационное устройство и основные экономические показатели деятельности организации.....	36
2.3	Финансовое состояние и платежеспособность организации.....	43
2.4	Оценка состояния бухгалтерского учёта.....	46
3	Учёт расчётов с персоналом по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход».....	53
3.1	Особенности учёта расчётов с персоналом по оплате труда.....	52
3.2	Первичный учёт расчётов по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход».....	57
3.3	Синтетический и аналитический учёт по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход».....	60
3.4	Рационализация оплаты труда в СПК (колхоз) «Восход».....	64
4.	Контроль учёта расчётов с персоналом по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход».....	67
4.1	Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля.....	67
4.2	План и программа контроля.....	72
4.2.1	Этапы проведения проверки соблюдения законодательства и расчетов с персоналом по оплате труда.....	72

4.2.2	План и программа контроля операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации.....	80
4.3	Ошибки, выявленные при проведении контроля.....	84
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	88
	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	93
	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	98

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. 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.

На современном этапе развития нашей страны заработная плата является одним из ключевых моментов в экономике. От размера заработной платы зависит повышение производительности труда, а, следовательно, и эффективности хозяйственной деятельности организаций и предприятий, повышение благосостояние работников и в благоприятный экономический климат в стране [15].

Заработная плата - это вознаграждение работников за труд. Она обязана компенсировать затраты физического и интеллектуального труда сотрудников предприятий [20].

Оплата труда сотрудника устанавливается с учетом его личного вклада в конечные результаты деятельности предприятия, регулируется налогами и максимально не ограничивается.

Также под оплатой труда подразумеваются доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты [15].

С помощью заработной платы происходит контроль за мерой потребления. Заработная плата, являясь ведущим источником доходов для большинства населения нашей страны, служит главнейшим рычагом управления национальной экономикой. Государству необходимо уделять особое внимание правовым основам заработной платы и формам оплаты труда.

При анализе вопросов, касающихся оплаты труда работников, возникают трудности в установлении размера заработной платы, так как с одной стороны

работник желает иметь как можно более высокий доход, с другой стороны работодатель стремится к уменьшению своих издержек.

Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда имеет огромное значение для любого предприятия. Он представляет собой процесс сбора, сводки, регистрации информации о финансовом состоянии расчетов по оплате труда и предоставление этой информации внутренним пользователем отчетности. На основе такой информации руководство предприятия может осуществлять контроль размера заработной платы, производительности труда, эффективности использования рабочего времени и в целом уровня издержек [20].

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Необходимо учитывать так же, что формирование фонда оплаты труда в бюджетных организациях зависят от тарифной системы оплаты труда и личных качеств каждого работника [15].

Целью настоящей работы является изложение на примере конкретного предприятия учета и контроля оплаты труда, освещение по мере необходимости теоретических вопросов, относящихся к проблеме, изучение законодательного регулирования соответствующих расчетов с персоналом по оплате труда и пути их совершенствования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующий **круг задач**:

- рассмотреть основные понятия и проблемы оплаты труда; изучить положительный опыт существующих форм и систем оплаты труда;

- дать характеристику рабочих счетов по учету расчетов с персоналом по оплате труда;
- рассмотреть начисление оплаты труда, а также порядок удержания и отчислений с фонда заработной платы;
- изучить особенности бухгалтерского учёта и организации оплаты труда на конкретном предприятии;
- раскрыть методику проведения проверки по оплате труда.

В качестве **объекта исследования** выбран сельскохозяйственный производственный кооператив СПК (колхоз) «Восход» Малопургинского района Удмуртской Республики, основным видом деятельности которого является разведение крупного рогатого скота чёрно-пёстрой породы.

Предметом исследования является действующая система учёта и контроля заработной платы в СПК «Восход».

Теоретической и методической основой выпускной квалификационной работы являются нормативные и законодательные акты, регулирующие бухгалтерский учёт и контроль расчётов по кредитам и займам, а также вклад учёных-экономистов.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы исследования: моделирование, синтез, анализ, экономико-статистический метод и др.

Информационными ресурсами послужили регистры бухгалтерского учёта, первичная и сводная документация, годовая бухгалтерская (финансовая) отчётность СПК «Восход» за 2013-2015 года.

Основные результаты исследования, выносимые на защиту:

- понятие оплаты труда, виды, формы оплаты труда;
- понятие контроля, виды контроля;
- оценка экономического и финансового состояния изучаемой организации;
- рекомендации по совершенствованию учёта и контроля расчётов с персоналом по оплате труда.

1. Теоретические аспекты учёта и контроля расчётов с персоналом по оплате труда

1.1 Понятие и сущность оплаты труда

Конституция РФ 1993 г. в качестве одного из основных прав и свобод человека и гражданина закрепила право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Механизм реализации этого конституционного права закреплён в Трудовом кодексе РФ через определение оплаты труда. В соответствии со ст. 129 ТК, оплата труда — это система отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [1].

Оплата труда может производиться в различных формах: денежной, натуральной, смешанной. Статья 131 ТК РФ предусматривает, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Оплата труда - это урегулированное трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором система отношений между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления работодателем выплат работнику за его труд [15].

В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы. При этом выплата заработной платы в виде

спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается [15].

Оплата труда работника в основе своей является экономической категорией и рассматривается как цена за труд. Современные учёные-экономисты связывают заработную плату с понятием рабочей силы и издержками производства. Как категория экономическая для работодателя она (заработная плата) представляет собой плату за рабочую силу, издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг.

Процедура индексации оплаты труда предусматривает следующие правила: первая часть доходов, равная полуторной величине минимальной месячной оплаты труда, индексируется на полный индекс потребительских цен (в соотношении один к одному); вторая часть дохода, равная также полуторной величине минимальной месячной оплаты труда, - на 50% индекса потребительских цен (в соотношении один к половине) [23].

Доходы, превышающие трехкратную величину минимальной месячной оплаты труда, индексации не подлежат.

Также следует различать ставку заработной платы и размер заработной платы.

Ставки заработной платы устанавливаются для единиц труда (час, день, месяц) и дифференцируются в зависимости от должности работника, его профессии, квалификации и условий труда. Труд может оплачиваться на основе часовых или дневных тарифных ставок, а также месячных окладов. На Западе иногда говорят о годовой заработной плате как величине, близкой к понятию ставки заработной платы [13].

Размер заработной платы характеризует ее объем как результат труда за какой-то определенный период времени с учетом ставок заработной платы, количества и качества труда. Обычно размер заработной платы определяется в

расчете на месяц, но могут быть и другие периоды в зависимости от сроков работы, тогда речь пойдет о заработной плате за выполненный объем работ.

Определим сущность заработной платы. Она составляет большую часть доходов потребителей, поэтому оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара "рабочая сила" или "превращенная форма стоимости товара рабочая сила". Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [13].

Заработная плата, как цена труда. Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и "рабочей силой" и поэтому под "естественной заработной платой" понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом "убывающего плодородия почв" и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно,

должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Эта концепция была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве оплаты этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для его производства а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что

она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынке рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, т.е. формируется система рынков по отдельным ее видам[26].

Кроме проанализированных основных концепций, в зарубежной экономической литературе создано много других теорий определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные из них.

Теория «рабочего фонда» (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль). В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемый на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. «Рабочий фонд», расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории как величина, предопределенная до начала производства и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишаться части принадлежащего им «Фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Производительная» теория заработной платы. Согласно этой теории, главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Американский экономист Г. Кэрри (1793-1879)

утверждал, что заработная плата повышается и падает пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора - производительность труда.

Теория предельной производительности. Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Клерком (1847-1938). Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Клерк исходил из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, «предельному рабочему».

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью, так называемой регулируемой инфляции, второе путем понижения заработной платы. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает, сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

По своей сущности заработная плата должна выполнять несколько функций, под которыми понимают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе. В трактовке функций заработной платы имеются разные точки зрения. Все авторы безоговорочно признают следующие функции воспроизводственную и стимулирующую, называют также функции регулируемую, социальную и некоторые другие. Категория «функции заработной платы» отвечает на вопрос, каково должно быть построение системы оплаты труда, чтобы в полной мере соответствовать своему предназначению. Однако на практике подобные положения реализуются далеко не всегда [15].

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда.

Таким образом, заработная плата рассматривается, как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии [15].

Следовательно, на предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает за свой труд, для нанимателя - частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Это объективное противоречие и предопределяет сущность и сложность проблемы заработной платы [26].

1.2 Системы, формы и виды оплаты труда

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации [15].

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д.

Принято также различать номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – заработная плата в денежном выражении, выплачиваемая за использование труда [15].

Реальная заработная плата – это покупательная способность номинальной зарплаты, откорректированная посредством инфляции, то есть уровнем цен на товары и услуги. Реальная зарплата показывает, сколько реально экономических благ вы можете приобрести.

Чем выше уровень инфляции в стране, тем больше отличается реальная зарплата от номинальной.

Важнейшим аспектом оплаты труда на предприятии является установление системы оплаты труда.

Трудовое законодательство [ст.135 ТК РФ] под системой оплаты труда определяет совокупность правил определения заработной платы.

Система оплаты труда включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов. В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

Основными системами оплаты труда являются повременная и сдельная (рис.1).

Повременная - система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда. Повременная форма заработной платы может реализовываться в виде следующих систем оплаты: простая повременная; повременно-премиальная.

Различают простую повременную форму заработной платы и повременно-премиальную:

- при простой повременной форме заработной платы оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ;

- повременно-премиальная форма заработной платы предусматривает не только оплату отработанного времени, но и выплату премии за качество работы [15].



Рис. 1. «Системы оплаты труда и соответствующие формы заработной платы».

Для расчета заработка при повременной оплате труда достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку.

Табель учета использования рабочего времени формы №Т-12 «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» и формы №Т-13 «Табель учета использования рабочего времени», а также личная карточка работника (форма №Т-2), в которой указываются размер тарифной ставки или оклада и размер надбавки к зарплате (в процентах или сумме) являются основными документами для начисления заработной платы при повременной системе оплаты труда.

Премияльная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных положениями о премировании[15].

Сдельная - система оплаты труда, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

К формам заработной платы сдельной системы оплаты труда относятся:

- прямая сдельная - оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

- сдельно-премиальная - предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.);

- сдельно-прогрессивная - предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

- косвенно-сдельная - применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают;

- аккордная - форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих

выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания. Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания. Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий [15].

В основе сдельных и повременных систем оплаты труда лежит идея учета количества труда, его влияния на размер заработной платы. Таким образом, в заработной плате отражаются, продолжительность труда во времени (днях, часах) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени. Однако этого недостаточно, чтобы выполнить требование законодательства об установлении корреляции между размером заработной платы и количеством и качеством труда [ст.132 ТК РФ].

Учет качества труда - его сложности и квалификации работника, условий, в которых осуществляется трудовой процесс (в том числе тяжесть, вредность для здоровья, опасность для жизни, непривлекательность труда), - осуществляется с помощью тарифной системы.

Тарифная система дифференциации заработной платы включает в себя следующие элементы: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; тарифные ставки (оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников.

Следующим элементом тарифной системы являются тарифные ставки. Они определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка 1-го разряда - это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Размер тарифной ставки 1-го разряда не может быть ниже МРОТ, установленного законом.

Минимальный размер оплаты труда в России в 2016 году составляет 7500 рублей.

В соответствии с постановлением Правительства России, величина прожиточного минимума на душу населения за I квартал 2016 года установлена в размере 9776 рублей, для трудоспособного населения - 10524 рублей, пенсионеров - 8025 рублей, детей - 9677 рублей.

Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки 1-го разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов. Тарифные коэффициенты также являются элементом тарифной системы. Они показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го и других разрядов выше ставки 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

Наряду с тарифными ставками для рабочих тарифная система может включать должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Районный коэффициент представляет собой показатель относительного увеличения заработной платы работников с учетом вещественной структуры потребления и разницы в ценах в зависимости от природно-климатической зоны.

К элементам тарифной системы относятся также доплаты и надбавки тарифного характера.

Доплаты - это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Доплата к заработной плате - это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учетом интенсивности и условий труда [47].

Надбавка к заработной плате - это денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.).

Тарифная система оплаты труда является традиционным методом организации оплаты труда. Однако в современных условиях большинство предприятий и организаций применяют также и бестарифные модели [47].

Бестарифная модель организации оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад или тарифная ставка, а, как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который определяет уровень его трудового участия.

Коэффициент трудового участия (КТУ) представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого члена бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, увеличения зон обслуживания и

подмены отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдения трудовой и производственной дисциплины, выполнения более сложных и ответственных работ. Шкала с конкретными размерами КТУ устанавливается руководителем производственного подразделения по согласованию с комитетом профсоюза.

В качестве базового значения КТУ применяется 1 (единица) [15].

Устанавливаемый работнику КТУ определяется прибавлением к базовому повышающих коэффициентов за каждое достижение в работе или вычитанием понижающих коэффициентов за каждое производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины по формуле:

$$\text{КТУ факт.} = \text{КТУ баз.} + \text{СК повыш.} - \text{СК пониж.},$$

где:

СК повыш. – сумма повышающих коэффициентов, учитываемых за период;

СК пониж. – сумма понижающих коэффициентов, учитываемых за период.

Применение такой системы целесообразно лишь в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива. Поэтому бестарифная система, как правило, применяется на малых предприятиях, в сфере торговли и услуг.

Бонусная система оплаты труда схожа с повременно-премиальной [15].

Заработная плата при бонусной системе также состоит из двух частей: оклада и премии. Однако размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Бонусная система оплаты труда применяется, например, для работников торговли или сферы услуг, от эффективности, деятельности которых зависит размер прибыли предприятия.

Таким образом, рассмотренные формы заработной платы основаны либо на повременной, либо на сдельной системе.

Для закрепления за заработной платой стимулирующей функции, в процессе выбора системы оплаты труда, следует учитывать так называемый "эффект привыкания", согласно которому любые изменения в системе оплаты труда с целью повышения её эффективности, в том числе и связанные с повышением уровня зарплаты, могут стать недейственными в течение очень короткого времени - до двух месяцев.

Так как у каждой из рассмотренных систем оплаты труда есть свои особенности, определяющие её преимущества и недостатки, выбор и установление системы оплаты труда остается за предприятием. Только в этом случае при оплате труда каждого работника, возможно, учесть все многообразие внешних и внутренних факторов, воздействующих на него.

1.3 Понятие и виды контроля

Контроль является широко распространенным явлением в жизни общества. Он переплетается с другими процессами, поэтому его важная роль в управлении финансово-хозяйственной деятельностью не всегда заметна. Для понимания роли контроля в системе деятельности предприятия необходим анализ этой функции управления [7].

Контроль – одно из важных средств получения информации о том, какие процессы происходят в обществе в целом, отдельных его частях, различных сферах общественной жизни (экономической, политической, духовной), о соответствии поведения граждан правовым и общественным нормам. Контроль дает возможность своевременно обнаруживать и устранять недостатки и нарушения, судить о правильности и эффективности принимаемых решений. Он способствует поддержанию дисциплины и порядка, соблюдению законности, усилению охраны прав и свобод граждан [7].

Слово контроль происходит от латинского «контраротулюс», от которого затем образовалось французское словосочетание «контр роль», что означает сопоставление или противопоставление должного, заранее установленного (изменение с целью восстановления). В словарях и энциклопедиях контроль определяется как проверка чего-либо; проверка правильности тех или иных действий в области производства и управления; наблюдение с целью проверки; учреждение или тот, кто занимается проверкой отчетности, деятельности какого-либо другого учреждения или ответственного лица.

Однако понятие «контроль» выходит за пределы понятия «контролирование (проверка) как вид административной деятельности». Оно охватывает собой и активную деятельность менеджера – управление. В процессе контроля менеджер не столько отдает приказы сотрудникам, сколько оценивает успешность выполнения намеченных организацией планов и удовлетворение потребностей внутренней и внешней среды [9].

Слово «контроль» первоначально использовалось в бухгалтерском учете для отражения практики хозяйственной деятельности организации. Именно этим значением и пользуется некоторая часть управляющих и теоретиков бизнеса. Однако функцию контроля в классическом менеджменте следует понимать как вид управленческой деятельности, благодаря которой организацию можно удерживать на верном пути, сравнивая показатели её деятельности с установленными стандартами и планами [9].

В современных условиях хозяйствования слово «контроль» вызывает у субъектов предпринимательской деятельности отрицательные эмоции, поскольку у многих это понятие ассоциируется с такими явлениями, как ограничение, принуждение, запрет, привлечение к ответственности. Зачастую контроль относится к тем функциям управления, сущность и содержание которых чаще всего пользователями понимаются не совсем верно. Один из аспектов контроля действительно состоит в обеспечении подчинения чему-то. Однако сводить контроль просто к неким ограничениям, исключаящим

возможность действий, наносящих вред организации и заставляющих каждого вести себя строго дисциплинированно, – означало бы упустить из виду основную задачу управления.

Цель контроля - выявить слабые места и ошибки, своевременно исправить и не допускать их повторения. Следует контролировать все: предметы, людей, действия [7].

Реализация контроля выступает как процесс, который позволяет определить качество работы, выяснить, как организация продвигается к намеченной цели, установить степень отклонений и выбрать соответствующие действия или альтернативный курс.

Таким образом, контроль – это аналитическая функция управления, которая представляет собой осуществляемый субъектом управления комплекс мер по наблюдению за подготовкой, принятием и ходом реализации управленческих решений, а также по проверке фактического состояния дел на предприятии. Это регулярная деятельность менеджера по оценке выполненной работы и сопоставлению её с намеченными планами заданиями, включающая учет сырьевых, финансовых и материальных средств, использованных в процессе достижения намеченной предприятием цели, и поиск более рациональных путей их расходования [7].

Предметом контроля может быть не только исполнительская деятельность, но и работа конкретного специалиста (работника). Контрольная информация используется в процессе регулирования. Таким образом, говорят о целесообразности объединения планирования и контроля в единую систему управления (Controlling): планирование, контроль, отчетность, менеджмент.

Контроль осуществляется лицами, прямо или косвенно зависящими от процесса. Проверка (ревизия) – контроль лицами, независящими от процесса.

В целях более глубокого изучения сущности, принципов построения, форм организации и методов осуществления контроля возникает необходимость его классификации.

При классификации контроля по видам выделяют:

1. Государственный контроль - осуществляют органы государственной власти и управления и административные органы. По целевой направленности государственный контроль в свою очередь подразделяется на:

- Общегосударственный контроль - осуществляется в масштабах всего государства органами государственной власти, центральными органами управления. Цель - обеспечение повышения эффективности производства, достижения высоких конечных результатов, более полного удовлетворения потребностей.

- Отраслевой контроль - способствует эффективному развитию отдельных отраслей экономики. Цель - выявление резервов повышения производительности труда, улучшения качества работы, развития НТП в отрасли.

- Специализированный контроль - возложен на специализированные инспекции, которые осуществляют проверку соблюдения установленного порядка организации и ведения тех или иных хозяйственных операций, входящих в их компетенцию.

2. Внутренний контроль - выступает составной частью системы корпоративного управления и осуществляется как непосредственно руководством и другими должностными лицами хозяйствующего субъекта, так и его специальными контрольными службами или привлеченными специализированными организациями.

3. Внешний контроль - проводят государственные контрольные организации, общественные и аудиторские фирмы.

4. Аудиторский контроль - независимый контроль за деятельностью предприятий, осуществляемый аудиторами-предпринимателями или аудиторскими фирмами. Цель - проверка достоверности бухгалтерского баланса и финансовой отчетности, а также законности совершаемых на предприятии операций, правильности их отражения в учете.

5. **Общественный контроль** - осуществляется неправительственными организациями и отдельными физическими лицами на основе добровольности и безвозмездности. К нему относится контроль со стороны профсоюзных и молодежных организаций. Цель - проверка решения социальных вопросов в трудовых коллективах, в молодежной среде и по месту жительства членов данных организаций [9].

В зависимости от субъектов контрольной деятельности контроль подразделяется на:

1) **вневедомственный** - предполагает осуществление контрольных функций независимо от ведомственной подчиненности проверяемых субъектов хозяйствования;

2) **ведомственный** - осуществляется вышестоящим органом по принципу административной подчиненности. Компетенция органов ведомственного контроля распространяется на осуществление проверки вопросов данного ведомства и может выходить при необходимости за его пределы лишь по взаимосвязанным операциям и с согласия другого заинтересованного ведомства [9].

В зависимости от источников контрольных данных выделяют:

1. **Документальный контроль** - контроль, осуществляемый по документальным данным. Источниками таких данных являются первичные и сводные бухгалтерские документы, регистры синтетического и аналитического учета, бизнес-планы и отчеты предприятия и другие. Специфика источников документального контроля состоит в том, что они могут быть как достоверными, так и недостоверными, полными «и неполными, что, безусловно, сказывается и на выборе технических приемов его осуществления, которые связаны главным образом с проверкой документов.

2. **Фактический контроль** - контроль, осуществляемый по данным осмотра проверяемых объектов в натуре, т.е. путем проведения инвентаризации фактического наличия и состояния хранения хозяйственных средств. Достоинство фактического контроля состоит в том, что он

обеспечивает безусловную достоверность контрольных данных. Вместе с тем, деление контроля на документальный и фактический носит в известной мере условный характер, так как в основе этого разграничения лежат различные источники данных [9].

По охвату проверяемых объектов выделяют контроль:

- сплошной - проверка объектов в сплошном порядке, который характеризуется большой трудоемкостью, в связи с чем он используется по отдельным участкам финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов;

- выборочный - ограничивается проверкой выборочного круга проверяемых объектов по существующим методам их отбора, на основании чего по выборочной совокупности формируются выводы по результатам проведенного контроля.

По периодичности проведения можно выделить:

- систематический контроль - производится, как правило, с определенной периодичностью и характерен для государственного, внутреннего и аудиторского контроля;

- разовый контроль - обусловлен в основном теми или иными общественными интересами.

По способам осуществления различают следующие виды контроля:

- Ревизия - всесторонняя и глубокая документальная и фактическая проверка производственно-финансовой и коммерческой деятельности субъекта хозяйствования за определенный период времени.

- Экономический анализ - заключается в выявлении влияния фактов на результаты хозяйственно-финансовой деятельности предприятий.

- Хозяйственный спор - это способ выявления, соблюдения законности и обеспечения законных прав в хозяйственных взаимоотношениях предприятий, организаций и учреждений. Хозяйственные споры разрешаются органами

Высшего Арбитражного суда Российской Федерации, а также судами общей юрисдикции.

- Следствие - представляет такой способ контроля, при котором выявляются виновность физических лиц и размер причиненного ими ущерба. Специфика этого способа контроля заключается в том, что он осуществляется только судебно-следственными органами при наличии необходимых признаков уголовно наказуемых деяний отдельных должностных лиц.

- Обследование - применяется в практике контроля при подготовке обсуждения или решения тех или иных вопросов хозяйственной деятельности путем их изучения на месте. Оно организуется, например, для проверки состояния складского хозяйства, пожарной безопасности, охраны труда и т.д. [7].

По характеру контрольных функций и сфере их применения выделяют:

- Правовой контроль - осуществляется в сфере государственного управления, обеспечивает точное и неукоснительное соблюдение законов всеми субъектами хозяйствования и должностными лицами.

- Экономический контроль - осуществляется в сфере управления экономикой и включает в себя финансовый, бухгалтерский, ревизионный и статистический контроль.

- Производственно-технический контроль - осуществляется в сфере производственного процесса и является способом оперативного регулирования хода производства [9].

В зависимости от времени проведения контроля различают:

1. Предварительный контроль - осуществляется до начала совершения хозяйственных операций, подвергающихся контролю. Цель - предупреждение незаконности и нецелесообразности проведения хозяйственных операций. Форма предварительного контроля играет важную роль в финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов, в связи с чем ее целесообразно использовать, прежде всего, во внутреннем контроле непосредственно в процессе планирования, бюджетирования и до начала осуществления бизнес-планов.

2. Текущий контроль - производится непосредственно в процессе совершения хозяйственных операций. Цель - оперативное устранение недостатков, выявление и распространение положительного опыта. Основное преимущество текущего контроля заключается в возможности своевременно выявить резервы дальнейшего роста производства, которые в ходе осуществления предварительного и последующего контроля могут быть не вскрыты либо не вовлечены в дело.

3. Последующий контроль - осуществляется после совершения хозяйственных операций. Цель - установление достоверности отчетных данных, а также выявление недостатков или положительного опыта. Благодаря последующему контролю обеспечивается объективная оценка деятельности хозяйствующих субъектов и отдельных должностных лиц. Эта форма контроля является самой распространенной и применяется в работе всех органов экономического контроля [9].

2. Организационно-правовая и экономическая характеристика СПК «Восход»

2.1 Местоположение и правовой статус организации

Сельскохозяйственный производственный кооператив СПК (колхоз) «Восход» зарегистрирован 30 июля 1998 года регистратором Межрайонная Инспекция Федеральной Налоговой Службы № 11 по Удмуртской Республике.

Председатель организации - Клековкин Виктор Иванович.

СПК (колхоз) «Восход» находится по юридическому адресу 427824, Республика Удмуртская, район Малопургинский, деревня Абдэс-Урдэс, улица Октябрьская, 6.

Колхоз СПК «Восход» - товарное хозяйство. Землепользование СПК «Восход» расположено в 15 км юго-западнее райцентра с. Малая Пурга и 52 км от республиканского центра г. Ижевска, от железнодорожной станции Агрыз Горьковской железной дороги 18 км, картофеля и мяса (г. Ижевск) – 52км, молока (г. Можга) – 40 км.

Транспортная связь с райцентром, пунктами сдачи сельскохозяйственной продукции, базами снабжения и с железнодорожной станцией осуществляется по автомобильной дороге с асфальтовым покрытием. На территории колхоза имеется один населённый пункт – д. Абдэс-Урдэс.

Общая площадь земли составляет 1974 га, в том числе сельскохозяйственных угодий: пашня – 1380 га, сенокосы – 37 га, пастбища – 100 га.

Хозяйство занимается разведением крупного рогатого скота чёрно-пёстрой породы. Основной вид деятельности - смешанное сельское хозяйство. Дополнительные виды деятельности: разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока; разведение прочих пород крупного

рогатого скота и буйволов, производство спермы; предоставление услуг в области растениеводства.

Землепользование колхоза расположено в южном, теплом, но менее влажном агроклиматическом районе республики. Климатические показатели района, где расположено хозяйство следующие:

- продолжительность безморозного периода 130 дней;
- продолжительность с температурой воздуха выше 0°C – 200 дней;
- продолжительность с температурой воздуха выше 15°C – 80 дней;
- сумма положительных температур выше 10°C - 2050°;
- абсолютный годовой максимум температуры воздуха - 37°;
- средний из абсолютных минимумов температуры воздуха – (-37°);
- продолжительность периода с устойчивым снежным покровом в среднем 160 дней;
- продолжительность вегетационного периода ($t^{\circ} > +5^{\circ}$) – 165-170 дней
- сумма осадков за год – 400мм;
- сумма осадков за вегетационный период 225 мм.

Рельеф. Землепользование колхоза расположено в восточной части Можгинской возвышенности. В целом рельеф колхоза увалисто-волнистый со значительными колебаниями высот. Наиболее распространённые элементы рельефа – склоны. Склоны северного, северо-восточного направлений пологие, чаще заканчиваются небольшими шлейфами. Склоны западного и южного направлений короткие, покатые. Землепользование колхоза имеет общее понижение с юга на север и с юго-запада на северо-восток.

Овражно-балочная сеть имеет разветвлённый характер. Днища балок часто размывы в средней и нижней части. Склоны балок крутые и покатые, местами сильно размывы. В верхней части балки глубоко врезаются в поверхность, в вершинах на склонах продолжается процесс оврагообразования.

Микрорельеф выражен в виде повышений и понижений различной формы. Заболачивание на покатых землях не наблюдается. По плоским

понижениям, шлейфам склонов рано весной, дождливой осенью задерживаются атмосферные осадки, что затрудняет своевременную обработку почв.

По территории колхоза протекает р. Бобинка. Пойма р. Бобинки неширокая. Большая часть поймы используется под кормовые угодья. Прирусловая часть повсеместно хорошо выражена, она наиболее повышенная. Центральная часть частично залесена и закустарена, местами закочкарена.

Притеррасная часть пониженная, с постоянным избыточным увлажнением. В настоящее время в пойме местами проложена оросительная сеть, пойма частично распахана. На части поймы добывается торф для удобрения. Значительная расчленённость рельефа способствует развитию эрозии. Эродированные почвы распространены по всем элементам увалов.

Поверхностные воды на территории колхоза представлены р. Бобинкой и небольшими ручьями по днищам балок, впадающими в неё. Вода в р. Бобинкаслабоминерализована, используется для пастбищного и полевого водоснабжения и других хозяйственных нужд. Скорость течения небольшая.

Хозяйство расположено в лесной зоне и относится к подзоне широколиственно-хвойных лесов.

В настоящее время естественная растительность сохранилась лишь по балкам и прибалочным участкам. Растительность представлена древесной, кустарниковой и травянистой формациями. Леса и кустарники занимают площадь 102 га или 5,2% от площади землепользования. Леса в основном смешанные – из пихты, ели, берёзы, осины. Имеются молодые посадки сосны. В изреженных лесах растут орешник, дуб, встречается клён, рябина, вяз.

В пойме р. Бобинка растёт ольха серая, ива, встречается черёмуха и смородина.

Травянистая растительность представлена несколькими сообществами.

Почвы хозяйства неоднородны. Преобладающими почвами являются в колхозе дерново-подзолистые, которые занимают 985га или 49.9% от общей площади землепользования. Серые лесные почвы распространены на площади

491 га (24,9%), дерново-карбонатные 198га (6.8%), пойменные 146 га(7.4%), почвы овражно-балочных систем 124га(6.3%) и под водой и оврагами 30 га (1.5%).

По механическому составу почва представлена глинистыми 147 га (2,9%), тяжелосуглинистыми 1231 га (62.3%), среднесуглинистыми 350 га (17.7%), легкосуглинистыми 20 га (0,4%), супесчаными 58 га (1,1%), болотными без механического состава 120 га(6.07%), прочие 48 га (0,9%).

Производственным кооперативом (артелью) признается добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности (производство, переработка, сбыт промышленной, сельскохозяйственной и иной продукции, выполнение работ, торговля, бытовое обслуживание, оказание других услуг), основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов. Законом и уставом производственного кооператива может быть предусмотрено участие в его деятельности юридических лиц. Производственный кооператив является корпоративной коммерческой организацией [22].

Члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность в размерах и в порядке, которые предусмотрены законом о производственных кооперативах и уставом кооператива.

Кооператив является юридическим лицом, может иметь в собственности имущество, от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, выступать в качестве истца и ответчика в судах, иметь самостоятельный баланс, открывать расчетные, валютные и иные счета в банковских и кредитных учреждениях РФ.

Кооператив может иметь в собственности, покупать или иным образом приобретать, продавать, закладывать и осуществлять иные вещные права на имущество и земельные участки, в том числе переданные ему в виде паевого

взноса в паевой фонд кооператива в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ и Уставом.

Кооператив может от своего имени заключать договоры и иные сделки, а также осуществлять все права, необходимые для достижения целей, предусмотренных Уставом [22].

Кооператив может осуществлять внешнеэкономическую деятельность в порядке, установленном законодательством РФ [22].

Предприятие имеет фирменное наименование, круглую печать, содержащую полное наименование на русском языке и указание на место нахождения хозяйства, а также имеет штампы и бланки со своим фирменным наименованием, эмблему и другие средства индивидуализации.

2.2 Организационное устройство и основные экономические показатели деятельности организации

За период существования СПК(колхоз) «Восход» уже сложился определенный организационно-экономический механизм, который базируется на накопленном опыте организации, на стратегии ее развития и предполагает рассмотрение в первую очередь организационной и управленческой структур. Схемы данных структур приведены в Приложении 1 и в Приложении 2.

Разнообразие свойств и признаков различных видов производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации обуславливает и многообразие показателей. На практике всегда используют систему показателей, которые связаны между собой и оценивают с помощью них различные стороны деятельности организации.

Система основных показателей характеризующих деятельность организации приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Основные показатели деятельности СПК (колхоз) «Восход»

Показатели	2013г.	2014г.	2015г.	Изменение 2015г. в % к 2013г.
<i>А. Производственные показатели:</i>				
1. Произведено продукции, ц:				
- молоко	15933	15995	16115	101,1
- прирост живой массы КРС	680	742	803	118,1
- зерно после доработки	8268	13862	11132	134,6
2. Площадь с.-х. угодий, га				
в т.ч. пашни	1349	1349	1349	100
	1212	1212	1212	100
3. Урожайность зерна с 1 га, ц.				
	12,9	28,3	21,1	163,6
4. Среднегодовое поголовье скота, гол.:				
- КРС основное стадо молочного скота	279	280	282	101,1
- КРС животные на выращивание и откорме	413	421	425	102,9
5. Продуктивность с.-х. животных:				
- среднесуточный прирост живой массы КРС, г	451,1	482,9	517,6	114,7
- среднегодовой удой на 1 корову, кг	5710,1	5712,5	5714,5	100,1
<i>Б. Экономические показатели:</i>				
6. Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб.				
	30836	38636	36458	118,2
7. Полная себестоимость продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб.				
	30909	35833	35589	115,1
8. Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.				
	-73	2803	869	-
9. Прибыль (убыток) от продажи (+,-), тыс. руб.				
	-73	2803	869	-
10. Прибыль (убыток) до налогообложения (+,-), тыс. руб.				
	3384	5933	3587	106,0
11. Чистая прибыль (убыток) (+,-), тыс. руб.				
	1441	5760	3572	247,9
12. Уровень рентабельности (убыточности) деятельности (+,-), %				
	-	7,82	2,44	-

Результаты производственной деятельности хозяйства, прежде всего, должны отражать эффективность производства. Повышение эффективности производства является одной из актуальных проблем, успешное решение которой открывает дальнейшие возможности для ускорения темпов его развития и надежного снабжения страны сельскохозяйственной продукцией.

Из анализа таблицы «Основные показатели деятельности СПК (колхоз) «Восход»» видно, что производственные показатели с каждым годом увеличиваются: производство молока на 1,1%, прирост живой массы КРС на 18,1%, зерно после доработки на 34,6%. Площадь с.х. угодий, в т.ч. пашни остаётся неизменным. Урожайность зерна с 1 га также увеличивается на 63,6%. Среднегодовое поголовье скота и продуктивность с.х. животных увеличивается

в среднем на 2% и 7,4% соответственно. Экономические показатели имеют тоже положительную тенденцию роста: выручка от продажи продукции выросла на 18,2%, полная себестоимость продажи продукции – на 15,1%. В 2013 году наблюдается валовый убыток в размере 73 тыс. руб., однако в 2015 году данный показатель стал положительным и составил 869 тыс. руб. Показатели чистой прибыли свидетельствуют о том, что хозяйству выгодно работать в данном направлении. В отчётном году чистая прибыль составила 3572 тыс. руб., что на 147,9% больше, чем в 2013 году. В 2013 году деятельность хозяйства было убыточным (-0,24%), но к 2015 году положение улучшилось, и работа СПК (колхоз) «Восход» стала рентабельной (2,44%).

Одним из принципов рациональной организации производства на сельскохозяйственных предприятиях является углубление специализации и рациональное сочетание отраслей. Так, коэффициент специализации хозяйства в 2013 году составил 0,53, в 2014 – 0,52 и в 2015 – 0,6. Таким образом, в 2015 году уровень рентабельности хозяйства был высокий.

Размеры и структура оказываемых услуг СПК «Восход» представлены в таблице 2.

Из анализа таблицы 2 видно, что хозяйство специализируется на животноводстве. В целом по продукции растениеводства наибольший удельный вес приходится на 2014 год (12,69%), что на 6,94% больше чем в 2013 году и на 7,59% больше чем в 2015 году. При этом наибольший удельный вес в отчётном году занимают зерновые и зернобобовые культуры, они составляют 4,07% от общей продукции растениеводства, из них прочая продукция занимает удельный вес –1,03%. В 2013 году в отличие от 2014г. и 2015 г. также производили картофель (1,63%).

Таблица 2 - Размеры и структура товарной продукции, производимой в СПК (колхоз) «Восход»

Наименование	Выручка 2013 г.		Выручка 2014 г.		Выручка 2015 г.	
	тыс. руб.	в % к итогу	тыс. руб.	в % к итогу	тыс. руб.	в % к итогу
Зерновые и зерно-бобовые культуры – всего	743	2,47	1379	3,63	1464	4,07
В том числе:						
Пшеница	104	0,35	465	1,22	350	0,97
Ячмень	292	0,97	597	1,57	971	2,70
Овес	347	1,16	316	0,83	143	0,40
Картофель	489	1,63	-	-	-	-
Овощи открытого грунта	56	0,18	-	-	-	-
Прочая продукция растениеводства	436	1,45	3440	9,06	371	1,03
Итого продукция растениеводства	1724	5,74	4818	12,69	1835	5,10
Скот в живой массе – всего:	5111	17,02	4418	11,63	5259	14,62
В том числе: КРС	5111	17,02	4326	11,39	5236	14,56
Лошади	-	-	92	0,24	123	0,34
Молоко цельное	22914	76,29	28607	75,33	28783	80,03
Прочая продукция животноводства	286	0,95	132	0,35	89	0,25
Итого продукция животноводства	28311	94,26	33157	87,31	34131	94,90
Продукция всех отраслей – всего	30035	100	37975	100	35966	100

Анализируя продукцию животноводства можно сделать вывод, что наибольший удельный вес приходится на 2015 год и составляет 34131 тыс. руб., что на 974 тыс. руб. больше, чем в 2014 году и на 5820 тыс. руб – в 2013 году. Наибольшая выручка получена от производства цельного молока, в отчётном году данный показатель составил 28783 тыс. руб. или 80,03%, что на 5869 тыс. руб. больше, чем в 2013 году. Выручка от КРС увеличилась на 125 тыс. руб., а в свою очередь выручка от реализации прочей продукции животноводства сократилась на 197 тыс. руб. Также в 2014-2015 годах 92 тыс. руб. 123 тыс. руб. соответственно приходится на долю лошадей. В 2013 же году выручки от

лошадей нет. В целом за анализируемый период наблюдается тенденция повышения удельного веса продукции животноводства. Это связано с увеличением производства и реализацией отрасли скотоводства.

Для оценки и анализа экономической эффективности производства применяются дифференцированные и обобщающие показатели эффективности (Таблица 3).

Таблица 3 - Показатели эффективности использования ресурсов и капитала в СПК (колхоз) «Восход»

Показатели	2013г.	2014г.	2015г.	2015г. в % к 2013г.
А. Показатели обеспеченности и эффективности использования основных средств				
1. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	17247	18148,5	18646,0	108,1
2. Численность работников, чел.	91	87	86	94,5
3. Фондовооруженность, тыс. руб. /чел.	189,5	208,6	216,8	114,4
4. Фондоемкость, руб.	0,53	0,51	0,48	90,6
Фондообеспеченность, руб.	12,8	13,5	13,8	107,8
5. Фондоотдача, руб.	1,87	1,95	2,09	111,8
6. Рентабельность использования основных средств, %	8,74	29,07	20,44	-
Б. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов				
7. Затраты труда, тыс. чел.-час.	181,27	171,91	169,94	93,7
8. Производительность труда, тыс. руб.	338,86	444,09	423,93	125,1
9. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	10398	12828	13183	126,8
10. Выручка на 1 руб. оплаты труда, руб.	2,97	3,01	2,77	93,3
В. Показатели эффективности использования материальных ресурсов				
11. Материалоотдача, руб.	1,34	1,21	1,22	91,0
12. Материалоёмкость, руб.	0,74	0,83	0,82	110,8
13. Прибыль на 1 руб. материальных затрат, руб.	0,063	0,180	0,119	188,9
14. Затраты на 1 руб. выручки от продажи продукции (работ, услуг), руб.	1,00	0,93	0,98	98,0
Г. Показатели эффективности использования капитала				
15. Рентабельность совокупного капитала (активов), %	4,55	14,27	8,50	-
16. Рентабельность собственного капитала, %	6,70	21,13	9,20	-
17. Рентабельность внеоборотных активов, %	8,74	29,07	20,44	-
18. Рентабельность оборотных активов, %	9,50	28,02	14,56	-

Из анализа таблицы «Показатели эффективности использования ресурсов и капитала в СПК (колхоз) «Восход»» видно, что в 2015 году увеличилась среднегодовая стоимость основных средств на 8,1% по сравнению с 2013 годом. Численность работников в свою очередь уменьшилась на 5 человек. Фондовооружённость в 2015 году на одного работника составила 216,8 тыс. руб., что на 14,4% выше, чем в 2013 году. Основных фондов для производства 1 рубля (фондоёмкость) продукции затрачено 0,48 руб., что на 0,05 руб. меньше чем в 2013 году. Изменение фондоёмкости в динамике показывает изменение стоимости основных средств на один рубль продукции. Увеличение фондообеспеченности в 2015 году связано с повышением среднегодовой стоимости основных производственных фондов, как и снижение этого показателя в 2013 году - со снижением стоимости основных фондов. Фондоотдача показывает, сколько рублей валовой продукции приходится на 1 рубль ОПФ, за два года она повысилась незначительно, что связано с повышением стоимости валовой продукции. Рентабельность использования основных средств также увеличилась в 2015 году на 11,7%. Изменения показателя производительности труда связано с изменением суммы выручки. Это также говорит об эффективном распределении трудовых ресурсов. Затраты труда в свою очередь уменьшились в отчётном году на 6,3%. Фонд оплаты труда увеличился на 26,8%. Показатель производительности труда (выработки) составил 338,86 тыс.руб./чел. в 2013 году, 444,09 тыс.руб./чел. в 2014 году и 423,93 тыс.руб./чел. в отчетном 2015 году. Выручка на 1 рубль оплаты труда уменьшилась в отчётном году на 0,2 руб. Показатель материалоотдачи на каждый затраченный рубль в 2013 год приходится 1,34 руб. выручки, а в 2015 году 1,22 руб., следовательно, эффективность материальных затрат с каждым годом уменьшается. Материалоёмкость показывает, сколько расходуется сырья для производства единицы продукции. Так, в 2015 году материалоёмкость составила 0,82 руб.

Прибыль на 1 рубль материальных затрат является наиболее обобщающим показателем эффективности использования материальных ресурсов и характеризует размер прибыли, приходящийся на 1 рубль материальных затрат. Данный показатель в отчётном году составил 0,119 руб. Затраты на 1 руб. выручки от продажи продукции уменьшились на 2% в 2015 году. Рентабельность совокупного капитала – это показатель эффективности использования капитала предприятия. Данный показатель в 2015 году составил 8,50%. Рентабельность собственного капитала также увеличилась в отчётном году и составила 9,20%. Этот показатель показывает величину прибыли, которую получит хозяйство на единицу стоимости собственного капитала. Размер прибыли, приходящейся на единицу стоимости основных производственных средств предприятия относится к рентабельности внеоборотных активов. В отчётном периоде эффективность их использования равна 20,44%. Рентабельность оборотных активов также увеличилась и составила 14,56%.

Далее проведем анализ движения денежных средств в СПК (колхоз) «Восход» в 2013-2015 гг. в таблице 4.

Таблица 4 – Движение денежных средств СПК (колхоз) «Восход», тыс. руб.

Показатели	2013г.	2014г.	2015г.	Изменение 2015г. к 2013г., %
1	2	3	4	5
1. Остаток денежных средств на начало периода	12	132	109	908,3
2. Поступление денежных средств – всего:	33510	46730	37396	111,6
в том числе:				
а) от текущей деятельности	33213	41134	37396	112,6
б) от инвестиционной деятельности	297	250	0	-
в) от финансовой деятельности	0	5346	0	-
3. Расходование денежных средств – всего:	33390	46753	37446	112,1
в том числе:				
а) в текущей деятельности	30084	35399	33417	111,1
б) в инвестиционной деятельности	1026	8856	1533	149,4
в) в финансовой деятельности	2280	2498	2496	109,5
4. Чистые денежные средства – всего:	120	-23	-50	-
в том числе:				

а) от текущей деятельности	3129	5735	3979	127,2
б) от инвестиционной деятельности	-729	-8606	-1533	-
в) от финансовой деятельности	-2280	2848	-2496	-
5. Остаток денежных средств на конец отчетного периода	132	109	59	44,7

Судя по потокам денежных средств, можно сделать вывод о том, что денежная масса увеличивается с каждым годом, но остаток денежных средств сокращается в разы. Наблюдается уменьшение и отрицательный баланс чистых денежных средств, однако чистая прибыль от текущей деятельности в отчетном году увеличивается на 27,2% по сравнению с 2013 годом. Для того, чтобы увеличилась масса денежных средств, необходимо увеличение прибыли, а значит, нужно проводить инвестиционную политику, пользоваться возможностями научно- технического прогресса.

2.3 Финансовое состояние и платежеспособность организации

Финансовое состояние хозяйства подразумевает под собой экономическую категорию, отражающую по состоянию на определенную дату способность организации финансировать свою деятельность.

В условиях рыночной экономики, когда хозяйственная деятельность организации может осуществляться за счет собственных средств, а в случае их нехватки, за счет заемных средств, важную характеристику приобретает финансовая независимость хозяйства от заемных средств.

Одной из главных характеристик финансового состояния хозяйства является ее финансовая устойчивость, которая характеризуется состоянием собственных и заемных средств.

Показатели финансовой устойчивости позволяют оценить степень защищенности инвесторов и кредиторов, т.к. отражают способность хозяйства погашать свои обязательства.

Показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости приведены в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости СПК (колхоз) «Восход»

Показатели	Нормальное ограничение	На начало года			2015г. в % к 2013г.
		2013г.	2014г.	2015г.	
1	2	3	4	5	6
1. Коэффициент покрытия (текущей ликвидности)	≥ 2	3,32	3,43	3,75	113,0
2. Коэффициент абсолютной ликвидности	$\geq 0,2$	0,03	0,02	0,01	30,0
3. Коэффициент быстрой ликвидности (промежуточный коэффициентне покрытия)	≥ 1	0,1	0,2	0,04	40,4
4. Наличие собственных оборотных средств, тыс. руб.	_____	5016,00	7439,00	21353,00	425,7
5. Общая величина основных источников формирования запасов и затрат, тыс. руб.	_____	10593,00	14569,00	25987,00	245,3
6. Излишек (+) или недостаток (-), тыс. руб.:	_____				
а) собственных оборотных средств	_____	-9695,00	-12225,00	-2941,00	30,3
б) общей величины основных источников для формирования запасов и затрат	_____	-4118,00	-5095,00	1693,00	-41,1
7. Коэффициент автономии (независимости)	$\geq 0,5$	0,68	0,68	0,92	136,0
8. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	≤ 1	0,47	0,48	0,29	61,7
9. Коэффициент маневренности	$\geq 0,5$	0,23	0,27	0,55	239,1
10. Коэффициент финансовой зависимости	$\leq 1,25$	0,32	0,32	0,27	84,4
11. Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	≥ 1	0,33	0,36	0,87	263,6

Анализируя таблицу «Показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости СПК (колхоз) «Восход»» можно сделать вывод, что коэффициент текущей ликвидности соответствует рекомендуемому значению. Так, в 2015 году по сравнению с 2013 годом коэффициент текущей ликвидности увеличился на 13%, что указывает на стабильные платежные возможности хозяйства, оцениваемые при условии не только своевременного расчета с дебиторами, но и продажи в случае необходимости прочих элементов оборотных средств. В свою очередь, коэффициент абсолютной ликвидности ниже требований нормы. К 2015 году данный коэффициент уменьшился на 70%

по сравнению с 2013 годом, это говорит о том, что хозяйство имеет затруднения с выплатами краткосрочных задолженностей. Коэффициент быстрой ликвидности также не достигает необходимого значения и показывает невысокую платежеспособность, оцениваемую при условии своевременного расчета с дебиторами. Наличие собственных оборотных активов в 2015 выросло на 325,7%, его увеличение по сравнению с предыдущим периодом свидетельствует о дальнейшем развитии деятельности предприятия. Общая величина основных источников формирования запасов и затрат также увеличилась на 145,3% соответственно. По собственным оборотным средствам наблюдается недостаток. Общая величина основных источников для формирования запасов и затрат в 2013-2014 годах находится в недостатке, однако в 2015 году составил 1693 тыс. руб.

Значение коэффициента автономии на протяжении всего анализируемого периода находится в пределах нормы, что свидетельствует о стабильной финансовой структуре средств и о возможности предоставления гарантий перед инвесторами и кредиторами. Коэффициент соотношения собственных и заёмных средств соответствует рекомендуемым требованиям и составил в 2015 году 0,29, что характеризует финансовую устойчивость предприятия. Коэффициент маневренности в 2013-2014 годах не достигает оптимального значения. Это говорит о том, что лишь небольшая часть средств мобильна. В 2015 году данный коэффициент стабилизировался и составил 0,55, что на 139,1% выше, чем в 2013 году. Коэффициент финансовой зависимости показывает, что хозяйство благополучно развивается и не зависит от сторонних займов. Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования ниже допустимого, что свидетельствует о недостатке собственных оборотных средств.

2. 4 Оценка состояния бухгалтерского учёта

Под организацией бухгалтерского учета понимают систему условий и элементов построения учетного процесса с целью получения достоверной и своевременной информации о хозяйственной деятельности организации и осуществления контроля за рациональным использованием производственных ресурсов и готовой продукции.

Бухгалтерский учет организации представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации, их движении путем непрерывного, сплошного и документального учета всех хозяйственных операций в соответствии с требованиями и на основании действующего законодательства Российской Федерации.

Бухгалтерский учет в СПК «Восход» ведется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 2016 года) «О бухгалтерском учете» (06 декабря 2011 г.), а также положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства Финансов РФ от 29 июля 1998 года №34н (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 № 1598) и в соответствии с принятой учетной политикой.

Учетная политика организации сформирована главным бухгалтером и применяется последовательно от одного года к другому, периодически в нее вносятся корректировки в случаях изменения законодательства.

Принятая в СПК «Восход» учетная политика как совокупность принципов, правил организации и технологии реализации способов ведения бухгалтерского учета разработана с целью формирования в учете и отчетности максимально полной, объективной и достоверной, а также оперативно-

финансовой и управленческой информации с учетом организационных и отраслевых особенностей организации.

Материально-производственные запасы принимаются к бухгалтерскому учету по фактической себестоимости и учитываются на счете 10 «Материалы».

Транспортные расходы по доставке товаров сверх договорной цены поставки учитываются в составе издержек обращения.

При отпуске материально-производственных запасов в производство их оценка производится по средней себестоимости.

Фактическая себестоимость продукции определяется ежемесячно на счетах по учету затрат на производство (счет 20 «Основное производство») путем суммирования всех затрат на производство.

Расходы, учтенные на счете 26 «Общехозяйственные расходы» (зарплата административно-управленческого персонала, начисления на зарплату, амортизация, расходы на ремонт основных средств управленческого назначения) ежемесячно распределять пропорционально прямым затратам и списывать в дебет счета 20 «Основное производство» и 44 «Расходы на продажу».

Амортизация начисляется ежемесячно по основным средствам, используемым в предпринимательской деятельности, исходя из принятых организацией самостоятельно в соответствии с установленными диапазонными сроками полезного использования норм амортизации и их амортизируемой стоимости; по основным средствам, не используемым в предпринимательской деятельности, исходя из установленных нормативных сроков службы и амортизируемой стоимости данных объектов.

При поступлении основных средств начисление амортизации по ним производится с первого числа месяца, следующего за месяцем поступления в хозяйство, а по выбывшим основным средствам прекращается с первого числа месяца, следующего за месяцем выбытия.

Амортизационные отчисления по объектам основных средств, используемых в предпринимательской деятельности, производятся в хозяйстве на протяжении всего срока полезного использования, при нахождении объектов основных средств в эксплуатации, в простое, в том числе в связи с проведением ремонтов продолжительностью до трех месяцев – путем ежемесячного включения амортизационных отчислений в издержки производства или обращения, при нахождении объектов основных средств в простое, в том числе в связи с проведением ремонтов продолжительностью свыше трех месяцев; в запасе, на консервации свыше одного года – линейным способом исходя из установленного нормативного срока службы с отнесением амортизационных отчислений на операционные расходы.

Для учета амортизационных отчислений и накопления суммы амортизации основных средств в СПК (колхоз) «Восход» предназначен регулирующий пассивный счет 02. По кредиту отражается увеличение амортизации, а ее уменьшение – по дебету. Счет 02 в хозяйстве имеет три субсчета:

02-1 «Амортизация собственных основных средств»;

02-2 «Амортизация арендуемых и полученных по лизингу основных средств»;

02-3 «Амортизация имущества, предоставляемого во временное владение и пользование с целью получения дохода».

На субсчете 02-1 отражается движение амортизации основных средств, принадлежащих организации на правах собственности, а на субсчете 02-2 учитывается движение амортизации основных средств, долгосрочно арендуемых организацией и поступивших по лизингу.

СПК (колхоз) «Восход» применяет общую систему налогообложения. В хозяйстве сформирована бухгалтерская служба.

Налоговый учет ведет главный бухгалтер, и частично - другие работники бухгалтерии. Бухгалтер по учету ТМЦ по оборотно-сальдовой ведомости по

счета 60 четко ведет приход и оплату ТМЦ, работ, услуг. Бухгалтер по учету затрат труда и его оплаты параллельно с исчислением зарплаты работников и других выплат, облагаемых "зарплатами" налогами, рассчитывает и отражает в ведомостях по зарплате и размеры приходящихся на них налогов. Это налог на доходы физических лиц (НДФЛ), а также начисления на оплату труда, предназначенные к внесению во внебюджетные фонды России. Главный бухгалтер ведет учет реализации продукции (работ, услуг), предоставляет информацию по доходу от реализации продукции. Бухгалтер-кассир ежемесячно готовит информацию для внесения в регистр о поступлении денежных средств в кассу и на расчетный счет по доходам, не связанным с основной деятельностью (это субсидии, дотации и др.).

Рассмотрим подробнее, какие основные налоги исчисляет и куда в указанные сроки уплачивает СПК (колхоз) «Восход»:

1. Налог на доходы физических лиц
2. Единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН);

Региональные налоги и сборы устанавливаются в соответствии с Налоговым Кодексом, вводятся в действие законами субъектов РФ и обязательны к уплате на территории соответствующих субъектов. К региональным налогам относятся:

1. Транспортный налог (гл. 28 Налог Кодекса);

Местные налоги и сборы устанавливаются и вводятся в действие в соответствии с Налоговым Кодексом нормативными правовыми актами представительных органов местного самоуправления и обязательны к уплате на территории соответствующих муниципальных образований.

Организация, форма и способы ведения бухгалтерского учета устанавливаются на основании действующих нормативных документов.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета в СПК «Восход» несёт председатель хозяйства.

Бухгалтерия, возглавляемая главным бухгалтером, является структурным подразделением организации и состоит из четырёх бухгалтеров, ведущие различные участки учета.

Структура управления бухгалтерской службы представлена на рисунке 2.

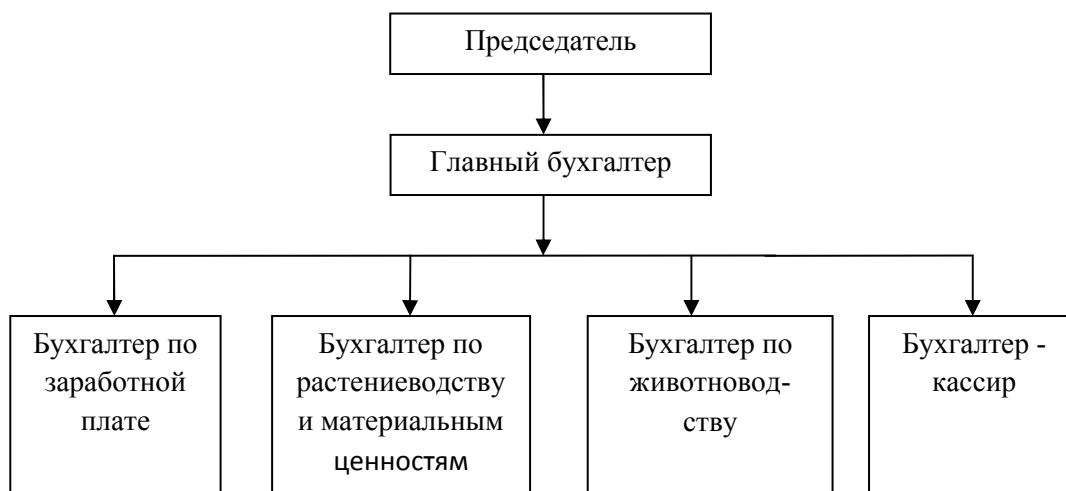


Рис. 2.Схема управления бухгалтерской службы СПК «Восход»

В штат бухгалтерии СПК «Восход» входит несколько бухгалтеров: главный бухгалтер; бухгалтер по растениеводству, животноводству и материальным ценностям; бухгалтер по заработной плате; бухгалтер-кассир. Каждый бухгалтер работает по своему направлению.

СПК «Восход» использует журнально-ордерную форму учета. Основными регистрами при данной форме учета являются журналы-ордера, записи в которые производят из вспомогательных ведомостей, где накапливаются и группируются данные из первичных документов.

Все хозяйственные операции оцениваются в рублях Российской Федерации и отражаются на счетах путем использования двойной записи.

Финансовая (Бухгалтерская) отчетность составляется в сроки предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Работа по обеспечению сохранности общественной собственности на предприятии состоит не только в том, чтобы найти и строго наказать виновных, но и в том, чтобы создать условия, которые сделали бы невозможными

хищения и злоупотребления, а также бесхозяйственность и расточительство в хранении и расходовании материальных и финансовых ресурсов. Выполнение этих функций возлагается на внутривозрастной контроль.

Главным бухгалтером не составляются инструктивные и методические материалы по различным разделам учета, что объясняется длительным стажем работы бухгалтеров в организации и малой текучестью кадров. При появлении изменений в законодательстве главный бухгалтер проводит устную консультацию сотрудника, ответственного за учет определенных операций. Подобный подход приводит к тому, что при обнаружении ошибок в методологии учета бухгалтер не всегда способен определить, в каком именно периоде начато или закончено использование данной методики, какие в ней происходили изменения, оценить последствия искажений, корректно внести исправления в учет. Рекомендуется составить инструктивные материалы по всем разделам бухгалтерского учета, а при появлении изменений в отражении отдельных операций оформлять дополнения к методике учета внутренними нормативными актами, отмечать, в какой момент и за какой отчетный период были внесены исправления.

Бухгалтерия организации пользуется действующим Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и предприятий, утвержденного Приказом МФ РФ от 01.12.2010г. № 157н. Главный бухгалтер несет ответственность за соблюдение методологических принципов бухгалтерского учета, обеспечивает контроль и отражение на счетах бухгалтерского учета всех осуществляемых организацией хозяйственных операций, предоставление оперативной информации, составление отчетности, ведение Главной книги.

Согласно Положению по учетной политике для целей бухгалтерского учета СПК «Восход» бухгалтерский учет и обработка учетной информации ведется автоматизировано с применением программного комплекса КАМИН «1С: Предприятие» версия 8.2». Данная программа предназначена для

комплексной автоматизации расчета и начисления заработной платы, а также для ведения кадрового учета и подготовки регламентированной отчетности в налоговые органы и Пенсионный фонд. Расчёты в данном программном продукте производятся автоматически, на основании занесенных данных. Это сводит возможность появления каких-либо неточностей при расчетах практически к нулю.

Хозяйственные операции оформляются первичными документами, предусмотренными в альбомах унифицированных форм. Хозяйственные операции, по которым не предусмотрены унифицированные формы, оформляются первичными документами, разработанными организацией с учетом требований законодательства.

Внутренний контроль осуществляется путем создания ревизионной комиссии. Со всеми материально-ответственными лицами составляются договоры о материальной ответственности. Перед составлением годовой бухгалтерской отчетности, при смене материально-ответственных лиц инвентаризация проводится в обязательном порядке. Ответственность за организацию внутрипроизводственного контроля возлагается на руководителя организации.

3. Учёт расчётов с персоналом по оплате труда

3.1 Особенности учёта расчётов с персоналом по оплате труда

Трудовые отношения между работником и работодателем в СПК (колхоз) «Восход» возникают на основании трудового договора, а для внештатных (временных) работников - на основании гражданско-правового договора. В трудовых договорах четко определены права и обязанности работника и работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также условия оплаты труда.

Действующее законодательство предоставляет сельскохозяйственным организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы.

В СПК (колхоз) «Восход» существует два вида оплаты труда:

- 1) основная, к которой относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;
- 2) дополнительная - выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством по труду.

В зависимости от отрасли и категории работников в хозяйстве применяются две системы оплаты труда:

- 1) повременно - премиальная, при которой производится не только оплата отработанного времени, но и существуют премии за качество работы;
- 2) сдельно - премиальная, при которой оплата труда зависит от количества выработанной продукции и выполненных работ исходя из сдельных расценок, а также предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки.

Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, размеры норм и расценок, системы премирования фиксируются в Положении по оплате труда, которое разрабатывается и утверждается в СПК (колхоз) «Восход».

Для работников отрасли растениеводства и животноводства применяются сдельно - премиальная и повременно - премиальная системы оплаты труда исходя из установленных норм и расценок.

В СПК (колхоз) «Восход» также выдаётся натуроплата постоянным работникам согласно расчётов по итогам сельскохозяйственного года на основании разработанных условий всеми видами сельскохозяйственной продукции.

Выдача заработной платы производится натуральными выдачами в счёт оплаты труда всеми видами сельскохозяйственной продукции без ограничения, в пределах начисленной суммы заработной платы, не свыше 1000 рублей на 1 человека в месяц.

Также в хозяйстве производят различные надбавки:

1) Доплата за стаж= (тарифный фонд + доплата за продукцию + оплата за праздничные дни + доплата за классность + отпускные) * средний процент доплаты за стаж. Размер надбавки за стаж:

от 2 до 5 лет – 10%

от 5 до 10 лет – 15%,

от 10 до 15 лет – 20%,

от 15 до 20 лет – 25%,

свыше 20 лет – 30%.

2) Дояркам выплачивается ежемесячная надбавка за классность: 1 класс - 20%, 2 класс - 10%;

3) Трактористам - машинистам также выплачивается надбавка за классность к заработку на механизированных работах: 1 класс - 20%, 2 класс - 10%.

4) Отпускные начисляются следующим образом: (тарифный фонд + доплата за продукцию + оплата за праздничные дни + доплата за классность) * процент отпускных.

На сезонных видах работ: на весенне-полевых, на уборочных, на заготовке кормов оплата труда трактористам производится по повышенным сдельным расценкам.

Рассмотрим на примере доярки 2 класса О. С. Николаевой начисление надбавок и доплат.

Путем умножения месячной тарифной ставки (3 343,8 руб.) на 12 месяцев годовой тарифный фонд оплаты труда составил 40 126 руб.

Доплата за продукцию определяется в процентах к тарифному фонду (в зависимости от продуктивности скота).

Например, в нашем примере размер доплаты за продукцию составляет 60% к годовому тарифному фонду зарплаты и составляет 24 075 руб. ($40\ 126 \times 60\%$).

Размер надбавки за стаж работы доярки О. С. Николаевой - 10% от начисленного тарифного фонда с учетом доплаты за продукцию и надбавки за мастерство. При расчете общая сумма надбавки за стаж работы составила 6 821 руб. ($(40\ 126 + 24\ 075 + 4\ 013) \times 10\%$).

По результатам расчетов фонд заработной платы доярки при механизированном надое молока коров с продуктивностью 1 700 кг составил 75 035 руб. Годовой фонд заработной платы О. С. Николаевой с учетом районного коэффициента и северной надбавки составил 187 587 руб.

Данные о начислении надбавок и доплат доярке О. С. Николаевой приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Пример начисления надбавок и доплат О. С. Николаевой

	За год, руб.	В месяц, руб.
Годовой тарифный фонд	40126	3343,8
Доплата за продукцию (60%)	24075	2006,3
Надбавка за мастерство (10%)	4013	334,4
Надбавка за стаж работы (10%)	6821	568,5
Районный коэффициент и северные надбавки	112552	9379,5
Итого годовой ФОТ: Среднемесячная заработная плата	187 587	15 632

Среднемесячная заработная плата без вычетов за налог составила 15 632 руб.

У О. С. Николаевой имеется трое детей в возрасте 26, 15 и 10 лет. На старшего ребёнка вычет не распространяется. На второго ребёнка вычет 1400 руб., а на третьего – 1400 руб.

Т. е. О. С. Николаева вправе получить ежемесячный вычет $1400 + 1400 = 2800$ руб. и уплачивает НДФЛ $= (15632 - 2800) * 13\% / 100 = 1668$ руб.

Таким образом, сумма заработной платы О. С. Николаевой составила $15632 - 1668 = 13964$ руб.

Заработная плата работником начисляется на личный счёт в «Россельхозбанк».

Работник организации в процессе трудовой деятельности может нанести материальный ущерб организации. Ущерб может возникнуть в результате потери или порчи имущества организации. Причиненный материальный ущерб в СПК (колхоз) «Восход» возмещается в соответствии с трудовым законодательством.

В СПК (колхоз) «Восход» имеются следующие удержания:

1) налог на доходы физических лиц (НДФЛ): Д-тсч. 70 К-т сч. 68

2) удержания по инициативе администрации в возмещение невозвращенных сумм авансов: Д-т сч. 70 К-т сч. 71;

3) удержания по исполнительным листам (алименты): Д-т сч. 70 Ксч. 76.

Рассмотрим удержание алиментана 1 ребёнка в СПК (колхоз) «Восход» на примере механика О. В. Соколова Бухгалтер хозяйства на основании исполнительного листа удерживает $1/4$ дохода О. В. Соколова для выплаты алиментов. Оклад работника составляет 8000 руб. в месяц. Соколов также ежемесячно получает надбавку за стаж 10% ($8000 * 12 * 10\%$) = 9600 руб. При исчислении налогов Соколову положен стандартный налоговый вычет в размере 1400 руб.

Сумма налога на доходы физических лиц, удерживаемая с О. В. Соколова, составляет:

$(8000 + 9600 - 1400) * 13\% = 2106$ руб.

Сумма дохода, с которого удерживают алимент, составляет:

$8000 + 9600 - 2106 = 15494$ руб.

Таким образом, бухгалтер ежемесячно удерживает с О. В. Соколова алименты в сумме:

$$15494 * 1/4 = 3874 \text{ руб.}$$

Расчет среднего дневного заработка на примере председателя СПК (колхоз) «Восход» Клековкина В.И.:

В период с 01.06.2014 по 31.05.2015 всего 248 рабочих дней. Исключаем период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске 20 рабочих дней, 12 рабочих дней за период временной нетрудоспособности. Итого 216 отработанных дней.

За отчетный период зарплата Клековкина составила 420000 рублей (35000 рублей х 12 месяцев).

Таким образом, средний дневной заработок составил 1944 рублей (420000 рублей / 216 отработанных дней).

3.2 Первичный учёт расчётов по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход»

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

1. Определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. Разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
3. Разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
4. Обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Оплата труда работников определяется его личным вкладом с учётом конечных результатов работ и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников определяется на основе финансовых возможностей предприятия. При этом, при определении размеров заработной платы работников различных профессий учитывается как их конкретный вклад в выполнении работ, связанных с основной деятельностью, так и условия труда и

выполняемых работ. Для учёта затрат труда, выполненных работ и начисления заработной платы в СПК (колхоз) «Восход» используются следующие первичные документы. Табель учёта рабочего времени используется для учета отработанного времени работниками хозяйства. По этому документу начисляют оплату труда работникам, находящимся на окладе, а для всех остальных категорий работников кроме табеля составляются другие документы, в которых отражаются объем выполненных работ, количество и качество полученной продукции. Табель ведут в структурных подразделениях, куда записывают весь личный состав подразделения. В табеле ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов, а дни неявки на работу – условными обозначениями. В конце месяца в табеле руководитель подразделения подводит итоги об отработанном времени. Затем табель учёта рабочего времени сдаётся в бухгалтерию для дальнейшей его обработки, то есть начисления оплаты труда.

В растениеводстве для учёта затраченного труда, объёма выполненных работ, начисления заработной платы в СПК (колхоз) «Восход» используют следующие формы документов. Для учёта полевых и стационарных работ, выполненных тракторами и комбайнами, применяют учётный лист тракториста-машиниста. Учётный лист заполняют на каждого тракториста-машиниста отдельно. При открытии учётного листа в хозяйстве указывают год, месяц, наименование предприятия, бригаду, а также фамилию, имя и отчество тракториста-машиниста. Учёт ведут по мере выполнения работ по их видам с указанием, под какие культуры они выполнялись. На каждый вид работ и культур отводится одна строка, на которой записываются: единица измерения, количество отработанных часов, норма выработки, расценка, фактический объём выполненных работ в натуре. В разделе о движении топлива отражают его остаток на дату выдачи и дату сдачи учётного листа, и количество выданного топлива во время работы. Учётный лист тракториста-машиниста ведёт бригадир, подписывает тракторист, бригадир и утверждает агроном. По данным, отражённым в учётном листе, производят начисление оплаты труда трактористу-машинисту. Для учёта ручных работ в СПК (колхоз) «Восход»

используют наряд на сдельные работы, который предназначен для учёта затрат труда и работ, выполненных отдельным членом бригады. Наряд на сдельные работы открывают на одного работника, в нём указывают наименование сельскохозяйственного предприятия, месяц, год, фамилию, имя и отчество работника, на которого открывается данная форма. По мере выполнения работ ежедневно в заголовках отдельных граф этой формы указываются числа месяца, наименование культуры и вида выполненных работ, единица измерения, расценка, норма выработки. При приёмке работ против каждого работающего отмечают количество отработанных часов и фактический объём выполненных работ. Если в течение одного дня работник был занят несколькими видами работ, то для каждой из них предназначается отдельная графа в учётном листе. Расчёт начисления оплаты труда работникам животноводства применяют для начисления в хозяйстве заработной платы дояркам, телятницам, скотникам и другим, с учётом отработанного времени и объёма выполненных работ. В расчёте записывают фамилии, имена и отчества основных и подменных работников, количество отработанных дней каждым из них, расценки и объём выполненных работ. Составляет расчёт заведующий фермой. В конце месяца его подписывает зоотехник, после чего данный документ сдают в бухгалтерию. Заработную плату дояркам и скотникам начисляют согласно акту на оприходование приплода животных (форма № 211–АПК). Кроме того, при начислении заработной платы доярок, а также определенного процента оплаты труда скотника принимают во внимание информацию, отраженную в журнале учета надоя молока (форма № 176–АПК). Для начисления заработной платы шофёрам используют путевой лист грузового автомобиля, который выписывают на один день. В нём отражаются данные о количестве перевезенного груза, расстоянии, расходе топлива и другие показатели, необходимые для учета и анализа работы грузовых автомобилей. В СПК (колхоз) «Восход» оплата труда работникам, занятым на ремонтных работах, начисляется по наряду на сдельную работу. Наряд выписывают сроком до одного месяца в одном экземпляре. В течение месяца в нем отмечают выполненные работы. На обратной

стороне ведут табель, в котором ежедневно учитывают время, отработанное каждым работником ремонтной мастерской. Для начисления отпускных используют расчёт по заработной плате. На обратной стороне расчёта записывают сумму начисленной заработной платы по месяцам для определения среднемесячной и среднедневной оплаты труда. На основании первичных документов работники бухгалтерии начисляют основную и дополнительную заработную плату рабочим и служащим. При начислении заработной платы руководствуются Положением об оплате труда и премировании, нормами выработки, расценками, тарифными ставками, установленными должностными окладами и т.д.

Схема документооборота учёта труда и заработной платы СПК (колхоз) «Восход» представлена в Приложении 3.

Заработная плата работникам выплачивается в СПК (колхоз) «Восход» 2 раза в месяц. При этом в день выплаты заработной платы в банк предоставляются платёжные поручения на перечисление налога на доходы физических лиц, а также платежей во внебюджетные социальные фонды (Пенсионный, Социального страхования).

3.3 Синтетический и аналитический учёт по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход»

Расчеты по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход» учитываются на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками хозяйства по всем видам оплаты труда. Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» является пассивным и, как правило, имеет кредитовое сальдо, по которому отражается сумма задолженности перед работниками. Однако могут вести счет с развернутым сальдо, по кредиту которого отражается задолженность хозяйства перед персоналом, а по дебету, наоборот,

задолженность работников перед предприятием. Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется по следующим основным направлениям:

- по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;
- по видам начислений;
- по источникам выплат;
- по структурным подразделениям;
- по видам выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ.

На рабочем месте расчетчика основным направлением аналитического учета является организация учета начислений по каждому конкретному работнику. В СПК (колхоз) «Восход» применяют отдельно расчетные и платежные ведомости. В соответствии с действующим Трудовым Кодексом заработная плата может выдаваться работающим два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре. Если заработная плата выдается два раза в месяц, то за его первую половину либо выдается аванс, либо делается полный расчет. Чаще выдается аванс. Размеры аванса и сроки его выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Аванс устанавливается в процентном отношении к окладу или средней заработной плате за предыдущий период. Сумма аванса не должна быть больше фактически заработанной за соответствующий период. Обычно аванс устанавливается на уровне 40% от месячного заработка, учитывая, что удержания составляют примерно 10% от начисленной суммы. В анализируемом предприятии аванс не выплачивается.

Журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-53а) применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации. Ведется работником бухгалтерии.

Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные суммы и т.п.), производят по расходным кассовым ордерам, на которых делают пометку «Разовый расчет по заработной плате».

Складской учёт в хозяйстве не автоматизирован и организован не надлежащим образом.

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 50, «Касса»;
Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 51 «Расчетные счета».

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Остатки не выданной в срок заработной платы (задепонированных сумм) по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 51 «Расчетные счета» Кредит счета 50 «Касса».

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра невыданной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год.

Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по дебету счета 76 и кредиту счета 50 «Касса».

Расчетно-платежная ведомость выполняет несколько функций - расчетного документа, платежного документа - и, кроме того, служит регистром аналитического учета расчетов с работниками по оплате труда.

Расчеты по возмещению материального ущерба ведутся на счете 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами».

Дебет счёта 70, Кредит счёта 76 - удержана сумма материального ущерба из заработной платы.

Рассмотрим журнал хозяйственных операций по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» СПК (колхоз) «Восход» за декабрь 2015 года в таблице 6.

Таблица 6 - Журнал хозяйственных операций по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» СПК (колхоз) «Восход» за сентябрь 2015 года

Содержание хозяйственных операций	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислена заработная плата:			
Работникам растениеводства	47698,49	20/1	70
Работникам животноводства	520834,26	20/2	70
Работникам подсобных промышленных производств (мельница, пилорама)	59699,49	20/3	70
Работникам вспомогательных производств	281272,72	23	70
Общепроизводственному персоналу	64867,19	25	70
Общехозяйственному персоналу	328276,85	26	70
Начислены пособия по временной нетрудоспособности работникам растениеводства	10493,66	20/1	69
Начислены пособия по временной нетрудоспособности работникам животноводства	114583,55	20/2	69
Начислены пособия по временной нетрудоспособности работникам подсобных промышленных производств (мельница, пилорама)	13133,89	20/3	69
Начислены пособия по временной нетрудоспособности работникам вспомогательного производства	61880	--	--
		Продолжение таблицы 6	
Начислены пособия за счёт средств социального страхования (пособия по временной нетрудоспособности с 4-го дня)	5735,80	69	70
Начислены страховые взносы во внебюджетные фонды с заработной платы	72220,92	26	69

управленческого персонала			
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	14275,2	25	69
Итого:	1594972,02		
Удержано из заработной платы:			
Налог с доходов физических лиц	206600,71	70	68
Проф. Взносы	15574,52	70	76
По исполнительным листам	41637,99	70	76
Перечислена заработная плата на карту	927796	70	51
Выдана заработная плата в кассе	403363	70	50

Состав и перечень учетных регистров синтетического учета при журнально-ордерной форме учета ограничиваются следующими журналами-ордерами:

- оборот по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» находит отражение в журнале-ордере № 10. В нем отражаются суммы начисленной заработной платы, включаемые в себестоимость продукции.

- оборот по дебету счета 70, т.е. суммы выплат, удержаний и вычетов из заработной платы в зависимости от их вида, находит отражение в журнале - ордере № 1 - суммы ранее выданного аванса (кредит счета 50), в журнале - ордере № 8 - суммы удержанных налогов (сч.68).

3.4 Рационализация оплаты труда в СПК (колхоз) «Восход»

Основной принцип в организации труда и заработной платы - это прямая зависимость заработной платы от конечных результатов трудовой деятельности коллективов[26].

Оплата труда производится на основе экономического закона распределения по труду в соответствии с его количеством и качеством по следующим принципам:

· Коренным в вопросах оплаты труда является принцип как личной, так и коллективной материальной заинтересованности в результатах труда.

- Важнейшим средством материального стимулирования является правильная организация заработной платы. Оплата труда должна осуществляться не по потенциальной мере труда, а по реальному фактическому вкладу.

- Очень важно не допустить уравнительности в оплате, то есть выплат одинакового вознаграждения за существенно различный трудовой вклад, конечный результат.

- Распределение по труду побуждает каждого повышать квалификацию, увеличивать производительность труда, дисциплинирует, позволяет сочетать личные интересы с общественными.

- Одним из принципов организации оплаты труда является ориентация на ее повышение [26].

Относительно СПК (колхоз) «Восход» можно дать следующие рекомендации по усовершенствованию оплаты труда:

- гибче применять различные формы оплаты труда для разных категорий работников.

- в Положение о премировании необходимо внести дополнительные условия, по которым рабочие получают премию, стимулирующие работников на рационализацию, соблюдение правил техники безопасности и санитарных правил, экономию энергоресурсов. В настоящее время в положении о премировании включены пункты, являющиеся просто выполнением рабочими своих должностных обязанностей.

- Ежемесячно производить надбавки за выслугу лет – это будет способствовать закреплению кадров. Также ежемесячно производить надбавки за особые условия труда, оплату дополнительных отпусков в связи с временным увольнением, доплату за особо важные задания. Всё это будет способствовать материальной заинтересованности работников.

Также предлагаю СПК (колхоз) «Восход» автоматизировать документооборот. Это позволит повысить сохранность документов и удобство их

хранения, так как они будут храниться в электронном виде на сервере. Кроме того, это улучшит контроль за исполнением документов.

А именно, предлагаю внедрить СПК (колхоз) «Восход» комбинацию утилит MicrosoftOutlook вместе с MicrosoftExchangeServer. Стоимость внедрения данной программы обойдётся примерно в 30000 руб.

Для обеспечения максимальной целостности информации, которая обращается внутри хозяйства, данный электронный документооборот предусматривает интеграцию установленной системы с другими – финансовыми, производственными, аналитическими и т.д. За счет таких возможностей интеграции данную систему документооборота можно использовать в виде своеобразного связующего звена между несколькими видами программного обеспечения. При этом необходимо разграничить полномочия различных сотрудников хозяйства в плане управления документацией.

Таким образом, современные средства автоматизации документооборота позволяют выдать человеку полный контроль над данными, ограничить возможность редактирования или вовсе позволить только просматривать или аннотировать какие-то файлы. За счет этого значительно упрощается работа с различными данными, и что важно – она становится гораздо более безопасной.

4. Контроль учёта расчётов с персоналом по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход»

4.1. Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля

В настоящее время неизмеримо возросло значение бухгалтерского учета как важнейшего средства контроля и функции управления хозяйственными процессами организаций. Согласно Федеральному закону РФ от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в редакции, действующей по состоянию на 23.05.2016) бухгалтерский учет в организации должен решать следующие задачи:

- формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении, необходимой для оперативного руководства и управления организацией, а также для ее использования внешними пользователями-инвесторами, кредиторами, налоговыми и финансовыми органами, банками и иными заинтересованными организациями и лицами;
- обеспечение контроля за использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами;
- своевременное предупреждение негативных явлений в хозяйственно-финансовой деятельности, выявление и мобилизация внутрихозяйственных резервов.

Эффективность системы бухгалтерского учета может быть обеспечена только при соблюдении основных принципов его ведения:

- правильная денежная (стоимостная) оценка имущества, обязательств и хозяйственных операций в валюте Российской Федерации – рублях;
- двойственное отражение хозяйственных операций на взаимосвязанных счетах в соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности организаций;
- документирование хозяйственных операций;

- обязательность проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств и отражения ее результатов на счетах бухгалтерского учета;
- соблюдение в течение года учетной политики отражения отдельных хозяйственных операций, оценки имущества и финансовых обязательств;
- правильность отнесения доходов и расходов к отчетным периодам;
- разграничение в учете текущих затрат на производство и капитальных вложений;
- тождество данных аналитического учета оборотам и остаткам по счетам синтетического учета на первое число каждого месяца;
- отражение в балансе организации лишь имущества, являющегося ее собственностью;
- непрерывность ведения бухгалтерского учета;
- временная определенность фактов хозяйственной деятельности.

Ответственным в СПК (колхоз) «Восход» за организацию бухгалтерского учета и соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций является председатель хозяйства. Он обязан создать необходимые условия для правильного ведения бухгалтерского учета, обеспечить неукоснительное выполнение всеми подразделениями и службами, работниками организации, имеющими отношение к учету и отчетности, требования главного бухгалтера в части оформления и предоставления для учета документов и сведений. За формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности ответственность несет главный бухгалтер организации. С ним согласовывается назначение, увольнение и перемещение материально-ответственных лиц.

В свою очередь, четкое и правильное соблюдение указанных принципов бухгалтерского учета зависит от правильности организации, использования методики и постановки ведения его техники в организации. В связи с этим следует дать оценку состояния бухгалтерского учета и системы внутреннего

контроля. Это необходимо для установления вероятности возникновения существенных ошибок, влияющих на достоверность показателей финансовой отчетности.

Рекомендуется проводить процедуры оценки по основным направлениям:

- реальность – зафиксированные хозяйственные операции действительны и подтверждены данными документов;
- полнота – все фактические совершенные операции отражены в бухгалтерском учете, ни одна из них не пропущена;
- разрешение – все операции санкционировались до того, как они были учтены в соответствии с учетной политикой экономического субъекта;
- точность – все расчеты сумм в документах и регистрах бухгалтерского учета должным образом исчислены;
- классификация – все операции были отражены на соответствующих счетах правильно;
- учет - процессы учета соответствующих операций завершены и учет отвечает требованиям общепринятых стандартов;
- периодизация – все операции оформлялись тогда, когда они возникли, а также отражались в бухгалтерском учете соответствующего периода [48].

Целью контроля расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям является установление соответствия применяемой в организации методики бухгалтерского учета нормативным документам с тем, чтобы сформировать мнение о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности во всех существенных аспектах.

К числу основных комплексов задач, которые необходимо проверить, относятся:

- соблюдение положений законодательства о труде;
- состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям;
- учет и контроль за выработкой и начислением заработной платы рабочим – сдельщикам, начислением повременных и прочих видов оплат;

- расчеты удержаний из заработной платы физических лиц;
- аналитический учет по работающим (по видам начислений и удержаний);
- расчеты по депонированной заработной плате и сводные расчеты по заработной плате;
- расчет налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда;
- учет налогов и платежей с ФОТ [31].

Таблица 7- Тесты проверки состояния системы внутреннего контроля и бухгалтерского учета соблюдения законодательства и расчетов по оплате труда

№ пп	Содержание вопроса или объект исследования	Вариант ответа		Уровень оценки
		Да	Нет	
1. Соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям				
1.1.	Применяются ли типовые формы документов по учету личного состава: <ul style="list-style-type: none"> • личные карточки на работающих (ф.№ Т-2) • приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (ф. № Т-6) • приказ о переводе на другую работу (ф. № Т-5) 			
		+		Высокий
		+		Высокий
		+		Высокий
	• приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта) (ф. № Т-8)	+		Высокий
1.2.	Заведены ли на работающих трудовые книжки?	+		Высокий
1.3.	Проверяется ли соответствие применяемых окладов и разрядов рабочих, установленных в штатном расписании?	+		Высокий
1.4.	Ведутся ли в цехах (отделах) табели учета рабочего времени (ф. № Т-13)?	+		Высокий
2. Учет и контроль выработки и начисления заработной платы рабочим – сдельщикам				
2.1.	Применяются ли утвержденные расценки и нормы по видам работ?	+		Высокий
2.2.	Используются ли типовые формы первичных документов?	+		Средний
2.3.	Организовано ли гашение (проставление отметки об оплате) первичных документов?	+		Средний
2.4.	Применяются ли ПК для выполнения расчетов по сдельной оплате труда?	+		Высокий
2.5.	Применяются ли наряды на бригаду?	+		Средний
3. Учет и начисление повременных и других видов оплат				
3.1.	Ведутся ли расчеты по начислению повременных видов оплат согласно табелю рабочего времени?	+		Высокий
3.2.	Проверяет ли отдел труда правильность расчетов по начислениям различных видов оплат?	+		Высокий
3.3.	Применяются ли ПК для выполнения расчетов по начислению заработной платы?	+		Высокий
4. Расчеты удержаний из заработной платы физических лиц				

4.1.	Проставлены ли в расчетных ведомостях (лицевых счетах) данные для правильного исчисления удержаний:			
	• НДФЛ	+		Высокий
	• удержания по исполнительным листам	+		Средний
	• прочие удержания	+		Средний
4.2.	Применяются ли ПК для расчета удержаний?	+		Высокий
4.3.	Проверяли ли органы фондов социального страхования и налоговых служб расчеты по налогу на доходы физических лиц?	+		Средний
5. Аналитический учет по работающим (по видам начислений и удержаний)				
5.1.	Какие ведутся документы по аналитическому учету:			
	• расчетно-платежные ведомости		-	Низкий
	• расчетно-платежные ведомости и лицевые счета на работающих	+		Средний
5.2.	Применяется ли ПК для ведения аналитического учета?	+		Высокий
5.3.	Организовано ли архивное хранение документов по аналитическому учету с работающими?	+		Высокий
6. Сводные расчеты по заработной плате за счет налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда, учет налогов и платежей с ФОТ				
6.1.	Имеют ли сквозную нумерацию расчетно-платежные ведомости?		-	Низкий
6.2.	Сопоставляются ли начисления на оплату труда с данными отчетов по социальному страхованию, единому сельскохозяйственному налогу, взносам в пенсионный фонд?	+		Высокий
6.3.	Проверяет ли ответственный бухгалтер данные о месячных, квартальных и годовых накоплениях сумм начислений по оплате труда?	+		Средний
6.4.	Применяются ли ПК для сводных расчетов по оплате труда?	+		Высокий
6.5.	Имеются ли задержки с расчетами и выплатами по оплате труда?	+		Высокий

Аналитическая таблица показывает, что на СПК (колхоз) «Восход» уровень оценки системы внутреннего контроля и бухгалтерского учета соблюдения законодательства и расчетов по оплате труда выше среднего, а в частности, высокий уровень оценки отдельных объектов исследования составляет 71,4%, средний – 28,6%, низкий – 7,1%.

4.2. План и программа контроля

4.2.1. Этапы проведения проверки соблюдения законодательства и расчетов с персоналом по оплате труда

В процессе контроля операций расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям следует руководствоваться следующими нормативными документами:

- Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (в редакции, действующей по состоянию на 23.05.2016);
- План счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Министерства финансов Российской Федерации от 31 октября 2000 г. № 94н. (в редакции от 08.11.2010), действующая в 2015 и 2016 г.
- Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016)
- Приказ Минфина России от 22.07.2003 N 67н «О формах бухгалтерской отчетности организаций»(с изменениями на 6 апреля 2015 года);
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (в ред. Постановления Правительства РФ от 15.10.2014 N 1054);
- Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Проверка осуществляется на основе представленных документов: Бухгалтерского баланса (форма N 1), Отчета о прибылях и убытках (форма N

2), Отчета о движении денежных средств (форма N 4), Приложения к бухгалтерскому балансу (форма N 5), главной книги или оборотно - сальдовой ведомости, положения об учетной политике организации, регистров бухгалтерского учета по счетам 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 68 «Расчеты по налогам и сборам», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Кроме того, анализируются внутренние документы по следующим формам: N Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»; N Т-2 «Личная карточка работника»; N Т-3 «Штатное расписание»; N Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»; N Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»; N Т-7 «График отпусков»; N Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»; N Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку»; N Т-10 «Командировочное удостоверение»; N Т-10а «Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении»; N Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»; N Т-13 «Табель учета рабочего времени»; N Т-49 «Расчетно-платежная ведомость»; N Т-51 «Расчетная ведомость»; N Т-53 «Платежная ведомость»; N Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей»; N Т-54 «Расчётный счет»; N Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»; N Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»; N Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы».

При проверке принимаются во внимание распоряжения, контракты, договоры гражданско-правового характера (подряда, возмездного оказания услуг и др.), договоры личного страхования, на выдачу ссуд, продажу товаров в кредит и т.д.

Последовательность работ при проведении контроля расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям можно разделить на три этапа - ознакомительный, основной, заключительный.

В начале проверки следует обратить внимание на документальное оформление трудовых отношений с работниками организации. Взаимоотношения между работником и организацией регулируются двумя основными нормативными актами – Гражданским кодексом Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации. В соответствии с этими документами трудовые отношения должны быть оформлены трудовым договором (контрактом), коллективным договором или договором гражданско-правового характера.

В ст.56 ТК РФ указано, что трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные этим Кодексом, 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.

В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор. Существенными условиями трудового договора являются место работы (с указанием структурного подразделения), дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если согласно федеральным законам с выполнением работ по определенным

должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, содержащимся в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Также должны быть указаны права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации), условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным Кодексом и иными федеральными законами.

В Законе Российской Федерации от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» коллективный договор и другие локальные нормативные акты регулируют трудовые отношения наравне с трудовым соглашением (контрактом). К локальным нормативным актам относятся положение о системе оплаты труда, положение о премировании и другие, в которых фиксируются условия оплаты труда, входящие в компетенцию организации.

Договор гражданско-правового характера заключается с физическими лицами, которые могут быть зарегистрированы в качестве предпринимателей без образования юридического лица. При проверке необходимо выявить суть

договора, с тем чтобы отличить трудовой договор от договора гражданско-правового характера, что важно при начислении страховых взносов. Если трудовой договор заключается на выполнение обязанностей по конкретной должности и в рамках конкретной специальности, то предметом договоров являются определенный результат труда, выполнение фиксированного задания, совершение некоторого действия, которые должны быть четко отражены договором. При этом физическое лицо, заключившее трудовой договор, подпадает под действие трудового законодательства, предоставляющего ему те или иные социальные гарантии, а по договорам гражданско-правового характера эти льготы не предоставляются.

При проверке необходимо обратить внимание на наличие трудовых договоров, подписанных сторонами и заверенных печатью организации, а также первичных документов, которыми должны оформляться прием на работу (форма N Т-1), перевод работника из одного структурного подразделения в другое (форма N Т-5), предоставление работнику отпуска (форма N Т-6), увольнение с работы (форма N Т-8). На каждого работника заполняется личная карточка (форма N Т-2). При проверке документального оформления договоров гражданско-правового характера выборочно проверяется наличие договоров, заполненных с соблюдением всех реквизитов, заверенных печатями и подписями сторон, а также смет, доверенностей и актов выполненных работ.

Далее необходимо проверить соответствие данных синтетического и аналитического учета. При этом выборочно на одну и ту же дату следует:

- проверить сальдо по счету 70 в главной книге по соответствующим статьям баланса;
- сравнить данные форм N Т-49, Т-51, Т-53 и данные главной книги по счету 70;
- установить соответствие данных журнала-ордера N 10 и данных расчетно-платежной ведомости;

- сверить суммы заработной платы, выданные работникам организации из кассы, путем сопоставления данных журнала - ордера N 1 и дебетовых оборотов главной книги по счету 70 за каждый месяц;
- установить соответствие данных счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» данным книги учета депонированной заработной платы.

На втором этапе проверяется правильность начисления сумм, отраженных по кредиту счета 70, по нескольким работникам.

ТК РФ предусмотрены две основные формы оплаты труда - повременная и сдельная.

Для проверки повременной оплаты труда необходимо проанализировать таблицу учета использования рабочего времени, который является основанием для начисления заработной платы, и установить, сколько часов (дней) отработал конкретный работник в данном месяце. Формы N Т-12 и N Т-13 являются обязательными к применению первичными учетными документами, форма которых утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Важно проверить также правильность применения тарифной ставки (оклада). Тарифные ставки (оклады) утверждаются председателем СПК (колхоз) «Восход» и оформляются в виде штатного расписания. Далее производится сверка с суммами, отраженными в форме N Т-49 или форме N Т-51. При применении расчетной ведомости по форме N Т-51 ведется лицевой счет по форме N Т-54, который служит для отражения сведений о заработной плате за прошлые периоды. На основании данных лицевого счета составляется расчетная ведомость по форме N Т-51.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работника начисляется на основании нарядов или других документов на выполненные в течение месяца работы в соответствии с утвержденными нормами выработки и

расценками. Труд работников, с которыми заключены договоры гражданско-правового характера, оплачивается на условиях, предусмотренных этими договорами и сметами, приложенными к ним. Работы, выполненные по таким договорам, оплачиваются на основании актов приема выполненных работ. Здесь проверяется соответствие начисленных сумм договорной стоимости работ (услуг). Заработная плата, начисленная работникам производственной сферы и связанная с определенными видами работ, относится на соответствующие счета учета затрат по этим видам работ.

На следующем этапе проверки выборочно по нескольким сотрудникам проверяется обоснованность и правильность начисления остальных выплат: основных и дополнительных. Основные выплаты - собственно оплата труда, начисленная на основании сдельных расценок, тарифных ставок, окладов, а также оплата труда в повышенном или пониженном размере в случаях, предусмотренных ТК РФ. Дополнительные выплаты - выплаты за фактически не отработанное время, которое подлежит оплате по законодательству (отпускные, больничные, различные компенсации, пособия) или по инициативе руководства организации (материальная помощь, премии).

ВСПК (колхоз) «Восход» разработано положение о премировании. Механизм вознаграждения по итогам работы за год, а также вознаграждения за выслугу лет организация устанавливает в разрабатываемых локальных нормативных актах, которыми предусматриваются порядок, размеры и условия выплаты. Премии, носящие единовременный характер, выплачиваются за счет чистой прибыли полученной от текущей деятельности СПК (колхоз) «Восход».

При проверке расчетов по оплате труда в случаях начисления дополнительных выплат особое внимание следует уделить проверке правильности исчисления среднего заработка, который лежит в основе расчета таких выплат. Порядок исчисления среднего заработка утвержден Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922(с изменениями на 10 декабря 2016 года), и распространяется на случаи:

- оплаты пособия по временной нетрудоспособности;
- оплаты отпуска по беременности и родам;
- оплаты очередного отпуска;
- оплаты дополнительного отпуска, включая учебный;
- выплаты компенсации за неиспользованный отпуск;
- выплаты выходного пособия при увольнении;
- платы за выполнение государственных или общественных обязанностей;
- платы при направлении на повышение квалификации с отрывом от производства;
- оплаты нахождения в медицинском учреждении на обследовании, а также сдачи крови;
- выплаты за вынужденный прогул.

Одним из этапов проверки расчетов с персоналом по оплате труда является проверка правильности исчисления сумм удержаний из заработной платы сотрудников данной организации. После того, как из заработной платы удержаны налог на доходы физических лиц, производятся остальные виды удержаний. Сумма удержаний не должна превышать 50% месячного дохода, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Проверка делается также выборочно, по конкретным сотрудникам, желательно по тем, у которых общая сумма удержаний состоит из нескольких видов. При этом проверяются наличие первичных документов, своевременность и правильность отражения удерживаемых сумм в регистрах бухгалтерского учета.

Осуществляется проверка правильности корреспонденции счетов при оформлении совершенных хозяйственных операций по расчетам с персоналом по оплате труда.

Данный этап включает проверку своевременности проведения инвентаризации расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям организации:

- проводились ли расчеты с персоналом по оплате труда и прочим операциям организации в случаях, установленных законодательством;
- были ли соблюдены сроки проведения инвентаризации, установленные организацией самостоятельно;
- соответствует ли документарное оформление инвентаризации требованиям, установленным в Приказе Минфина России от 13.06.1995 № 49(в ред. Приказа Минфина РФ от 08.11.2010 № 142н) «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств».

На данном этапе формируется пакет рабочих документов, составляется отчет.

4.2.2. План и программа контроля операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации

Цель планирования – организовать эффективную и экономически оправданную проверку. На этапе планирования необходимо определить стратегию и тактику контроля, сроки его проведения, разработать общий план и программу контроля.

Общий план контроля операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации

Проверяемая организация СПК (колхоз) «Восход»

Период контроля 01.01.15 – 31.12.15

Руководитель контрольно-ревизионной группы

Состав контрольно-ревизионной группы

Таблица 8- Программа контроля операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации

Перечень процедур	Период проведения	Исполнители	Проверяемые документы
1	2	3	4
1.1. Определение степени унификации первичных документов по учету персонала и рабочего времени	Ежемесячно		Приказы о приеме на работу, увольнении, перемещении, табели учета использования рабочего времени, личные карточки, коллективный договор
1.2. Проверка правильности учета рабочего времени	Ежемесячно		Табели учета рабочего времени, график – календарь
1.3. Проверка правильности оформления расчетно-платежных документов	Ежемесячно		Расчетно-платежные ведомости, платежные ведомости, расходные кассовые ордера
1.4. Проверка правильности учета депонированной заработной платы	Ежемесячно		Книга учета депонированной заработной платы, депонентские карточки, расходные кассовые ордера
2. Контроль системы начислений заработной платы			
2.1. Проверка обоснованности начислений заработной платы согласно утвержденных окладов, тарифов, расценок	Ежемесячно		Штатное расписание, коллективный договор, положение об оплате труда, приказы руководителя, табели учета использования рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.2. Проверка обоснованности начислений за особые условия труда:	Ежемесячно		Трудовой кодекс РФ, положение об оплате труда, приказы руководителя, табели учета использования рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.2.1. сверхурочные работы и работу в ночное время;			Трудовой кодекс РФ, положение об оплате труда, приказы руководителя, табели учета использования рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.2.2. работу в выходные и праздничные дни;			Трудовой кодекс РФ, положение об оплате труда, приказы руководителя, табели учета использования рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.2.3. выполнение работ с тяжелыми и вредными условиями труда;			Трудовой кодекс РФ, положение об оплате труда, табели учета рабочего времени, Перечень работ (Постановление Минтруда России от 27.05.1994 № 41), расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.2.4. работы в районах с неблагоприятными климатическими условиями (районный коэффициент)			Общий свод начисленной заработной платы, табели учета рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.3. Проверка правильности начисленных премий за производственные результаты	Ежемесячно		Коллективный договор, положение об оплате труда, положение о премировании, приказы руководителя, расчетно-платежные

1	2	3	4
			ведомости, лицевые счета
2.4. Проверка правильности начисленных доплат за расширение зоны обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующих работников, за ненормированный рабочий день	Ежемесячно		Трудовой кодекс РФ, коллективный договор, приказы руководителя, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.5. Проверка правильности расчета среднего заработка для различных целей	Ежемесячно		Приказы руководителя, заявления работников, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета
2.6. Проверка правильности расчета пособий, выплачиваемых за счет средств ФСС РФ	Ежемесячно		Расчетная ведомость по средствам ФСС РФ (ф. 4-ФСС РФ), заявления работников, листки нетрудоспособности, путевки на санаторно – курортное лечение, счета организаций, оказывающих услуги, расчетно – платежные ведомости, лицевые счета
2.7. Проверка правильности выплат компенсационного характера	Ежемесячно		Трудовой кодекс РФ, приказы руководителя, расчетно – платежные ведомости, лицевые счета
2.8. Проверка правильности выплат, произведенных за счет прибыли, полученной от текущей деятельности организации (материальная помощь, компенсации, дополнительные отпуска, не предусмотренные законодательством, выплаты акционерам (дивиденды), единовременные премии, прочие)	Ежемесячно		Коллективный договор организации, приказы руководителя, список зарегистрированных владельцев ценных бумаг, расчетно – платежные ведомости, лицевые счета
2.9. Проверка правильности определения дохода, подлежащего налогообложению НДФЛ	Ежемесячно		Налоговый кодекс РФ (гл. 23), личные карточки, расчетно-платежные ведомости, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговую инспекцию, налоговые карточки (ф. 1-НДФЛ)
3. Контроль обоснованности применения льгот и удержаний из заработной платы			
3.1. Проверка правомерности применения вычетов и льгот для исчисления НДФЛ	Ежемесячно		Налоговый кодекс РФ (гл.23), заявление работников на вычеты, личные карточки, лицевые счета, расчетно-платежные ведомости, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговую инспекцию, налоговые карточки (ф. 1-НДФЛ)

1	2	3	4
3.2.Определение соответствия согласно действующему законодательству применяемых ставок НДФЛ по видам доходов	Ежемесячно		Налоговый кодекс РФ (гл.23), личные карточки, лицевые счета, расчетно-платежные ведомости, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговую инспекцию, налоговые карточки (ф. 1-НДФЛ)
3.3.Проверка правильности удержаний по исполнительным листам	Ежемесячно		Исполнительные листы, расчетно-платежные ведомости
3.4.Проверка правильности удержаний по инициативе работника	Ежемесячно		Заявление работников, заключенные договоры, расчетно-платежные ведомости
4. Контроль тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета			
4.1. Проверка правильности отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета	Ежемесячно		Журнал-ордер №10, Главная книга, регистры синтетического учета, оборотно-сальдовые ведомости, справка бухгалтерии
4.2. Проверка правомерности отнесения на себестоимость продукции (работ, услуг) выплат, начисленных персоналу организации	Ежемесячно		Журнал-ордер №10, Главная книга, приказы, справка бухгалтерии
4.3. Проверка правильности отнесения начисленных сумм единого социального налога и взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний на себестоимость продукции (работ, услуг)	Ежемесячно		Журнал-ордер №10, Главная книга, справка бухгалтерии
4.4. Проверка обоснованности расходов организации по подготовке и переподготовке кадров, правильности отнесения таких выплат на себестоимость продукции (работ, услуг)	Ежемесячно		Журнал-ордер №10, Главная книга, приказы, первичные документы – договоры на обучение, акты выполненных работ, справка бухгалтерии
5. Контроль начисления налогов с фонда оплаты труда			
5.1. Проверка правильности начисления взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и своевременность их перечисления по назначению	Ежемесячно		Общий свод начислений по заработной плате, налоговая ведомость, декларация по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, расчетная ведомость по средствам ФСС РФ (ф. 4-ФСС РФ)

Руководитель контрольно-ревизионной группы Клековкин В. И.

4.3. Ошибки, выявленные при проведении контроля

Результатом контроля является заключение контрольно-ревизионной комиссии – документ, имеющий юридическое значение для всех юридических и физических лиц, органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления и судебных органов.

Однако, в СПК (колхоз) «Восход» проводился внутривозрастной контроль.

Внутривозрастной контроль – это контроль финансово-хозяйственной деятельности, осуществляемый экономическими службами самого предприятия или организации.

Важнейшие функции внутривозрастного контроля:

- формирование учетной политики;
- ведение бухгалтерского учета;
- составление в установленные сроки достоверной бухгалтерской отчетности;
- контроль за движением имущества и выполнением обязательств;
- обеспечение соответствия всех осуществляемых предприятием (учреждением) хозяйственных операций законодательству.

Контроль соблюдения законодательства и расчетов по оплате труда СПК (колхоз) «Восход» имела следующие особенности: проверка проводилась за период с 1 января 2015 года по 31 декабря 2015 года; исполнителем (Контрольно-ревизионной организацией) проверена вся документация, необходимая для проведения проверки.

При проверке были рассмотрены основные области и направления: документальное оформление трудовых отношений с работниками организации;

наличие трудовых договоров, подписанных сторонами и заверенных печатью организации, а также первичных документов, которыми должны оформляться прием на работу (форма N Т-1), перевод работника из одного структурного подразделения в другое (форма N Т-5), предоставление работнику отпуска (форма N Т-6), увольнение с работы (форма N Т-8); N Т-2 «Личная карточка работника»; соответствие данных синтетического и аналитического учета, правильность начисления сумм, отраженных по кредиту счета 70, обоснованность и правильность начисления остальных выплат - основных и дополнительных; правильность начисления премий, обусловленных действующей на СПК (колхоз) «Восход» системой оплаты труда, которые выплачиваются за достижение высоких количественных и качественных результатов труда и носят регулярный характер, включая премии за выполнение особо важных заданий; проверка правильности исчисления среднего заработка, который лежит в основе расчета таких выплат как пособие по временной нетрудоспособности, оплата очередного и дополнительного отпусков, компенсация за неиспользованный отпуск, др.; проверка правильности исчисления сумм удержаний из заработной платы сотрудников СПК (колхоз) «Восход»; проверка правильности корреспонденции счетов при оформлении совершенных хозяйственных операций по расчетам с персоналом по оплате труда; проверка правильности начисленных сумм единого социального налога и взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

В ходе контроля выявлены нарушения установленного законодательством Российской Федерации порядка соблюдения законодательства и расчетов по оплате труда (Таблица 9).

Таблица 9 - Ошибки при проведении контроля расчетов по оплате труда

Вид и наименование ошибок	Влияние на достоверность бухгалтерской отчетности налогообложения и соблюдения законодательной и нормативной базы	Нормативные документы
Не ведется работником кадровой службы «Записка-расчет при прекращении трудового договора (контракта) с работником» (ф.Т-61), в бухгалтерии ведется только оборотная сторона формы	Нарушен порядок оформления увольнения работника	Альбом унифицированных форм
Не ведется работником кадровой службы «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» (ф.Т-61), в бухгалтерии ведется только оборотная сторона формы	Нарушен порядок оформления отпусков	Альбом унифицированных форм
Неверно рассчитано количество дней неиспользованного отпуска при увольнении конкретному работнику в декабре 2015 года (24 дн. : 12мес. вместо 28 дн. :12мес.) 22880 руб. вместо 26698,1 руб.	Нарушен алгоритм расчета количества дней неиспользованного отпуска вследствие чего занижен размер компенсации за неиспользованный отпуск и налогооблагаемая база для исчисления НДФЛ	Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ (гл. 23)
Сумма материальной выгоды в январе 2015 года конкретному работнику включена в доход частично (с разделением на период с 01.01.15 – 31.12.15г.г.) 2000 руб. вместо 3500 руб.	Занижена налогооблагаемая база для исчисления НДФЛ – сумма материальной выгоды должна включаться в доход работника в полном размере в том месяце, в котором она исчислена	Налоговый кодекс РФ (гл. 23)
Неверно отражена в синтетическом учете сумма материальной помощи, выплачиваемая ветеранам труда СПК (колхоз) «Восход» (3480 руб.)	Искажение сальдо по счету 70 и 76/4 – на сумму начисленной материальной помощи следует сделать проводку Дт 91/2 Кт 76/4, а не Дт 91/2 Кт 70	План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению

При планировании и проведении контроля оплаты труда нами рассмотрено состояние внутреннего контроля в СПК (колхоз) «Восход». Ответственность за организацию и состояние внутреннего контроля несет председатель хозяйства.

Мы рассмотрели состояние внутреннего контроля исключительно для того, чтобы определить объем работ, необходимых для формирования отчета о достоверности отражения в бухгалтерской отчетности оплаты труда. Проведенная в процессе контроля работа не обозначает проведения полной и объемлющей проверки системы внутреннего контроля СПК (колхоз) «Восход» с целью выявления всех возможных недостатков.

В процессе контроля нами не были выявлены факты, из которых можно было бы сделать заключение об отклонении системы внутреннего контроля СПК (колхоз) «Восход» характеру его деятельности.

Не было обнаружено серьезных нарушений установленного порядка ведения бухгалтерского учета, которые могли бы существенно повлиять на достоверность данных по оплате труда, отраженных в бухгалтерской отчетности.

При проведении контроля оплаты труда нами рассмотрено соблюдение в СПК (колхоз) «Восход» применимого законодательства РФ при совершении финансово-хозяйственных операций.

Мы проводили контроль в соответствии с Федеральным законом о бухгалтерском учете № 402 ФЗ. Контроль включал в себя проверку на выборочной основе подтверждений числовых данных и пояснений, содержащихся в бухгалтерской отчетности по оплате труда. Мы полагаем, что проведенный контроль дает достаточно оснований для того, чтобы сделать вывод о достоверности бухгалтерской отчетности в части оплаты труда. В результате проверки были случаи небольшие погрешности в ведении и оформлении первичных документов, множество исправлений в Главной Книге (подписанных).

При проведении контроля применялся метод выборочной проверки.

Результаты проведенной нами проверки показывают, что проведенные финансово-хозяйственные операции осуществлялись СПК (колхоз) «Восход», во всех существенных отношениях, в соответствии с законодательством.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В условиях системы рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов[13].

Под оплатой (заработной платой) труда понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и стимулирующих выплат) [15].

Выпускная квалификационная работа проводилась согласно актуальности темы и цели поставленной перед ней. Целью работы было изложение учета и контроля оплаты труда, освещение по мере необходимости теоретических вопросов, относящихся к проблеме, изучение законодательного регулирования соответствующих расчетов с персоналом по оплате труда и пути их совершенствования на примере СПК (колхоз) «Восход».

Для достижения поставленной цели были выполнены следующие задачи:

- рассмотрение основных понятий и проблемы оплаты труда;
- изучение положительный опыт существующих форм и систем оплаты труда;
- характеристика рабочих счетов по учету расчетов с персоналом по оплате труда;
- рассмотрение начисления оплаты труда, а также порядок удержания и отчислений с фонда заработной платы;

- изучение особенности бухгалтерского учёта и организации оплаты труда на конкретном предприятии;

- раскрытие методики проведения проверки по оплате труда.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является сельскохозяйственный производственный кооператив, зарегистрированный 30 июля 1998 года регистратором Межрайонная Инспекция Федеральной Налоговой Службы № 11 по Удмуртской Республике. Хозяйство занимается разведением крупного рогатого скота чёрно-пёстрой породы. Основной вид деятельности - смешанное сельское хозяйство. Дополнительные виды деятельности: разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока; разведение прочих пород крупного рогатого скота и буйволов, производство спермы; растениеводство.

В настоящее время численность работников составляет 86 сотрудников. Отдел бухгалтерии представлен тремя бухгалтерами (бухгалтер по растениеводству, животноводству и материальным ценностям, бухгалтер по заработной плате и бухгалтер-кассир) и главным бухгалтером, контролирующим ведение операций.

Анализ финансовой отчетности показал, что в целом у предприятия устойчивое финансовое положение, за счет нераспределенной прибыли и отсутствия долгосрочных обязательств. Так, коэффициент специализации хозяйства в 2015 году составил 0,6, что свидетельствует о высоком уровне специализации. В целом, экономические показатели имеют положительную тенденцию роста: выручка от продажи продукции выросла на 18,2%, полная себестоимость продажи продукции – на 15,1%. Показатели чистой прибыли свидетельствуют о том, что хозяйству выгодно работать в данном направлении. Показатели ликвидности соответствуют рекомендуемым показателям, что указывает на стабильные платежные возможности хозяйства.

В СПК (колхоз) «Восход» учетная политика сформирована главным бухгалтером и применяется последовательно от одного года к другому,

периодически в нее вносятся корректировки в случаях изменения законодательства.

Амортизация начисляется ежемесячно по основным средствам, используемым в предпринимательской деятельности, исходя из принятых организацией самостоятельно в соответствии с установленными диапазонными сроками полезного использования норм амортизации и их амортизируемой стоимости; по основным средствам, не используемым в предпринимательской деятельности, исходя из установленных нормативных сроков службы и амортизируемой стоимости данных объектов.

Для учета амортизационных отчислений и накопления суммы амортизации основных средств в СПК (колхоз) «Восход» предназначен регулирующий пассивный счет 02.

СПК (колхоз) «Восход» применяет общую систему налогообложения. В хозяйстве сформирована бухгалтерская служба.

Налоговый учет ведет главный бухгалтер, и частично - другие работники бухгалтерии.

Заработная плата СПК (колхоз) «Восход» складывается из двух составляющих - оклад и премия за конкретные результаты работы.

Начисленная заработная плата, а также прочие операции с использованием средств на оплату труда учитываются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Был изучен порядок начисления заработной платы сотрудников предприятия, изучено соблюдение действующего законодательства при начислении заработной платы.

Алгоритм действий бухгалтера, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов в СПК (колхоз) «Восход»:

- начисление сумм оплаты труда и других выплат работникам предприятия с отнесением за счет соответствующих источников;
- расчет всех видов удержаний из заработной платы;

- расчет сумм отчислений налога на доходы физических лиц;
- расчет сумм отчислений в социальные фонды;
- получение в банке и отражение в учете наличных денег для выплаты работникам предприятия;
- выдача задолженности предприятия перед работниками по зарплате.

Также был приведён пример расчета командировочных, доплат и надбавок, а также удержания по исполнительным листам. Были рассмотрены формы первичной учетной документации и составлена схема документооборота.

В целом состояние бухгалтерского учета, в исследуемой организации, по начислению и выплате заработной платы отвечает требованиям действующего законодательства.

В рамках ВКР был проведён контроль расчетов по оплате труда с персоналом организации, разработаны план и программа контроля.

В процессе проверки выявлены следующие недостатки в учете расчетов по оплате труда в СПК (колхоз) «Восход»:

- Нарушен порядок оформления увольнения работника
- Нарушен порядок оформления отпусков;
- Нарушен алгоритм расчета количества дней неиспользованного отпуска вследствие чего занижен размер компенсации за неиспользованный отпуск и налогооблагаемая база для исчисления НДФЛ;
- Занижена налогооблагаемая база для исчисления НДФЛ – сумма материальной выгоды должна включаться в доход работника в полном размере в том месяце, в котором она исчислена;
- Искажение сальдо по счету 70 и 76/4 – на сумму начисленной материальной помощи следует сделать проводку

Дт 91/2 Кт 76/4, а не Дт 91/2 Кт 70

Для устранения выявленных недостатков предлагаются следующие рекомендации:

- применять разработанную схему документооборота;
- более ответственно относиться к заполнению первичной документации и учетных регистров;
- в таблице учета рабочего времени указывать время пребывания работника в командировке;
- внимательнее рассчитывать начисления и перечисления сумм НДФЛ;
- обратить внимание на порядок оформления отпусков и увольнения работников;
- при определении средней заработной платы учитывать стимулирующие надбавки за производственные показатели к заработной плате.

Выявленные нарушения и разработанные рекомендации доведены до сведения руководства и будут приняты к действию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алборов, Р.А. Теория бухгалтерского учета : учебное пособие / Р.А. Алборов .— 3-е изд., перераб. и доп. — Ижевск : ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. – 410с. (Электронная библиотека <http://rucont.ru/>);
2. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: учеб. / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; Под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 720 с.
3. Астахов, В.П. Бухгалтерский учет от А до Я: учеб.пособие / В.П. Астахов. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. - 479 с.
4. Бакина С. Бухгалтерский учет и Годовая отчетность // Финансовая газета. - 2012г. - №№ 11,12.
5. Бабосов Е. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. М. Бабосов. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - Режим доступа : <http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ;
6. Бдайчиева Л.Ж. Бухгалтерский учёт: учебник для вузов / Л.Ж. Бдайчиева. - М.: Юрайт, 2011. - 302 с.
7. Белов Н. Г. Контроль и ревизия в сельском хозяйстве / Н. Г. Белов. – М.: финанасы и статистика, 2012. 392 с.;
8. Борисов Л.П. Типичные ошибки, допускаемые предприятием. // Консультант бухгалтера.- 2011.- № 8.
9. Бобошко В. И. Контроль и ревизия: Учебное пособие / В. И. Бобошко. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 311 с.;
10. Бодяко А.В. Учет и внутренний контроль расчетов по оплате труда: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.12 / Бодяко Анна Владимировна; [Место защиты:Государственном университете управления].- Москва, 2012. - 23 с.;
11. Богаченко В. М. Основы бухгалтерского учёта: учебное пособие / В. М. Богаченко. – Феникс, 2015 г. – 334 с.;

12. Вайсбурд В. А. Экономика труда : учеб.пособие / В. А. Вайсбурд. - 2-е изд., стер. - Москва : Омега-Л, 2012. - 375 с.
13. Ветлужских Е. МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА: Инструменты. Методики. Практика. 7-е издание / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2016.- 149 с.;
14. Винокур И.Р. Бухгалтерский учет: теория и практика. - М.: Бухгалтерский учет, - 2012, - 241 с.
15. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы его регулирования. – М.: Издательство “Альфа - Пресс”. 2006. – 200 с.;
16. Волков Н.Г. Практическое пособие по бухгалтерскому учету // Библиотека журнала «Бухгалтерский учет». - 2010 г.
17. Генкин Б. М. Основы организации труда : учеб.пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. - Москва: Норма, 2012. - 399 с.;
18. Глушков И. Е. Бухгалтерский учет на современном предприятии.- М.: Издательство «Кнорус-Экор-книга».- 2009 г.
19. Годовой отчёт за 2013-2015гг. СПК «Восход Малопургинского района Удмуртской Республики;
20. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчёты: Учебник и практикум/ Н. А. Горелов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 142 с.;
21. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г. №14-ФЗ (с изм. От 02.10.2016);
22. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2016) ГК РФ Статья 106.1. Понятие производственного кооператива;
23. Дудченко О.Н. Зарплата: расчет и учет / О.Н. Дудченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 223 с.
24. Ивасенко А. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии/ А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова, Каркавин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 400 с.;

25. Калинина Н. А. Платежи во внебюджетные фонды // Главбух № 11-2013. – с. 54-57;
26. Карпухин А. Е. Планирование оплаты труда. Несколько способов расчёта фонда оплаты труда / А. Е. Карпухин // Экономика и учёт труда – 2012. №8. – С.3-8;.
27. Климович, Л.П. Бухгалтерский учёт: теория учета / И.И. Ивакина, Л.П. Климович .— 2014. – 323с. (Электронная библиотека <http://rucont.ru/>);
28. Кодекс законов о труде Российской Федерации;
29. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учёт. Учебное пособие.- 2008 г.
30. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с изменениями на 28.03.2016 г.);
31. 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;
32. Левина Г.Г. Бухгалтерский финансовый учёт / Г.Г. Левина, И.И.; Бочкарева; под редакцией Я.В. Соколова. - М.: Магистр, 2010. - 406 с. и пр.;
33. Макарьева В.И. Как правильно отразить хозяйственные операции в бухгалтерском учёте. // Книги издательства «Налоговый вестник».- 2011;
34. Макарьева В.И., Орлова Е.В. Практическое пособие по бухгалтерскому учёту // Книги издательства «Налоговый вестник».- 2012 г.;
35. Мощенко О.В., Усанов А.Ю. Основные проблемы формирования отчетной информации о состоянии и движении обязательств по социальному страхованию и обеспечению // Все для бухгалтера. - 2011 - № 2 (136). - С. 93;
36. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть I и II;
37. Никодимова Е. П. Ошибки в расчётах по оплате труда. Порядок устранения и последствия // Бухгалтерский учёт и налоги. – 2013. –№9 – с.61-64;
38. Парамонова Л.А. Система регулятивов и правоустанавливающих документов функционирования внутреннего контроля экономического

субъекта [Текст]: Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. - 2012. - № 5 (25);

39. Пласкова Н., Тойкер Д. Бухгалтерская отчетность как информационная база финансового анализа // Финансовая газета. Региональный выпуск.-2012г.- №35.

40. Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016);

41. Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли. Утверждено Постановлением Правительства РФ от 5 августа 1992 г. № 552, с изменениями и дополнениями;

42. Постановление Госкомстата РФ от 30.10.1997 № 71а (ред. от 21.01.2003) «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, основных средств и нематериальных активов, материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, работ в капитальном строительстве»;

43. Постановление Минтруда РФ от 17 мая 2000 г. N 38 «О Порядке исчисления среднего заработка в 2000 - 2001 годах» (с изм., внесенными распоряжением Правительства РФ).

44. План счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Министерства финансов Российской Федерации от 31 октября 2000 г. № 94н. (в редакции от 08.11.2010), действующий в 2015 и 2016 г.

45. Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В. А. Скляревская. – М.: Дашков, 2012. – 340 с.;

46. Соколов Я.В. Достоверность и добросовестность составления бухгалтерской отчетности // Бухгалтерский учет.- 2011г. - №12.

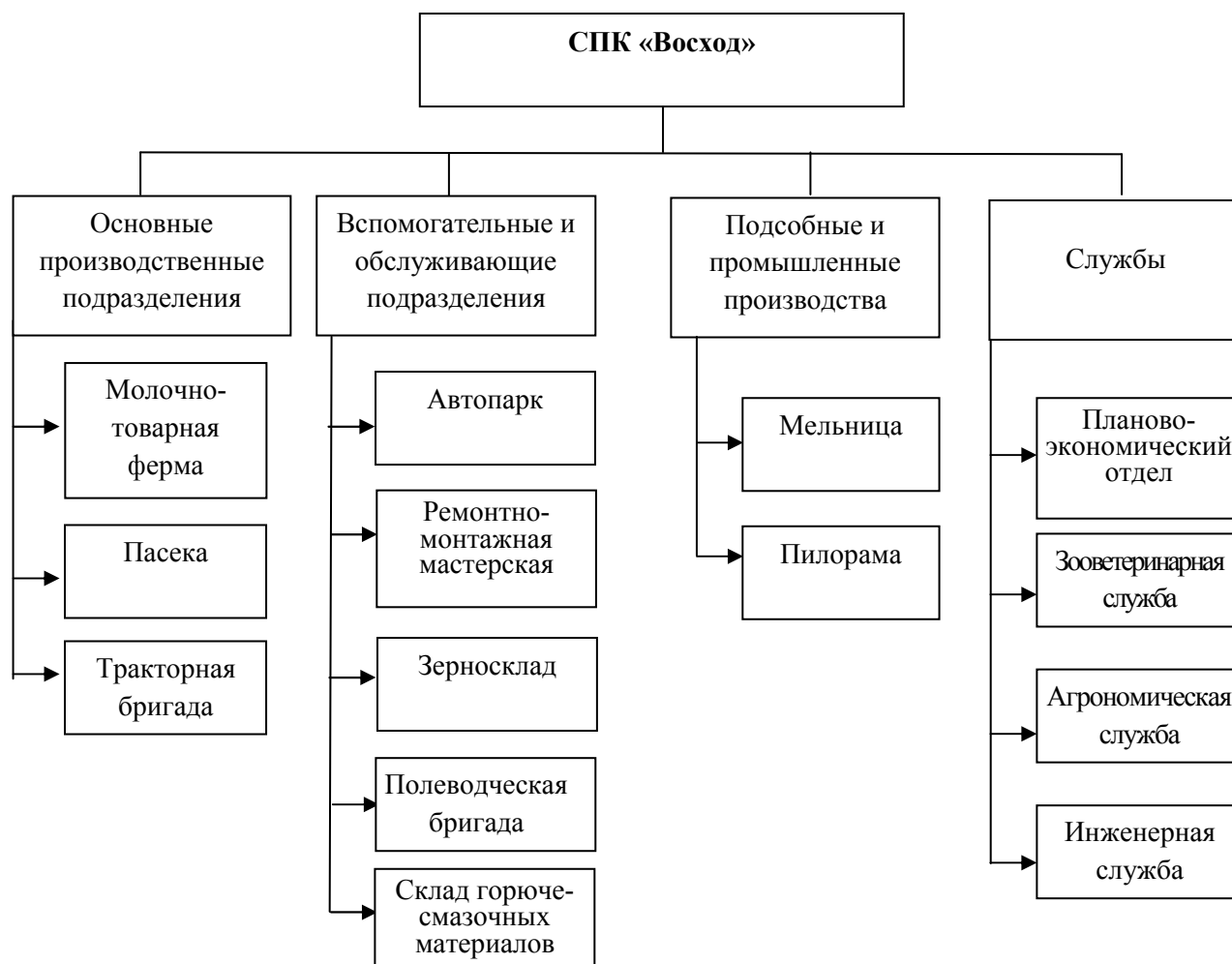
47. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. От 03.07.2016 г.);

48. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (в редакции, действующей по состоянию на 23.05.2016);

49. Финансовый учет: Учебник / Под ред. проф. В.Г. Гетьмана. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 640 с.

50. Шляпкинова Е.А. Учет в крестьянских (фермерских) хозяйствах: учебное пособие/ Е.А. Шляпкинова. – Ижевск: ФГБОУ ВПО Ижевская ГСХА, 2012. – 107с. (рекомендовано Минобрнауки РФ).

Организационная структура СПК (колхоз) «Восход»



Структура управления СПК (колхоз) «Восход»



Схема документооборота операций по учету труда и заработной платы

