

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Клычова Г.С.
« » _____ 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда
(на примере ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан)**

Обучающийся: Халитова Ляйсан Рафаэлевна

Руководитель:
к.э.н., доцент Залялова Наиля Расиховна

Рецензент:
д.э.н., профессор Сафиуллин Ильнур Наилевич

Казань 2019

Содержание

Введение.....	5
Глава 1. Теоретические основы учета и анализа оплаты труда.....	7
1.1 Экономическая характеристика и нормативно-правовое регулирование оплаты труда	7
1.2 Система оплаты труда, её формы и виды.....	12
1.3. Отражение расчетов по оплате труда в учете регистрах бухгалтерского учета и отчетности.....	18
Глава 2. Анализ системы учета оплаты труда в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан.....	20
2.1. Экономическая характеристика организации.....	20
2.2. Анализ финансового состояния активов организации.....	32
2.3. Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля.....	40
Глава 3. Совершенствование учёта оплаты труда в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан.....	42
3.1. Современное состояние учёта расчетов по оплате труда персонала.....	42
3.2. Аудиторская проверка начислений по оплате труда.....	50
3.3. Совершенствование учёта и аудита расчётов по оплате труда.....	60
Вывод и предложения.....	68
Список используемых источников.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшим и основным направлением бухгалтерской работы любой компании и организации является учет заработной платы работников. Рассматриваемая область бухгалтерской работы является самой трудной и наиболее ответственной. Разумеется, что данная область занимает наиболее главное место в системе учета любой организации. Главная причина, которая влияет на производительность и эффективность труда, является заработная плата, исходя из этого, значение её максимально велико.

Оплата труда – это взаимоотношения между работником и работодателем, основанные на гарантии выполнения работодателем установленных выплат работникам за их деятельность, согласно законодательству, нормативно-правовым актам, трудовому договору.

Работодатель заинтересован в том, чтобы его работники выполняли максимальные и качественный объем работы. В свою очередь, каждый работник желает высокую заработную плату, но с учётом того, что его права будут соблюдены. Для того, чтобы поддерживать работников к повышению трудовой деятельности и увеличить эффективность труда, были разработаны законодательные меры, в виде моральных и материальных поощрений работы. Однако, каждый работодатель может использовать их по своему усмотрению. Их применение зависит от особенности сферы работы учреждения, предприятия или компании. Используемые меры поощрения труда, которые практикует работодатель, были продуктивными и наиболее эффективными, стоит грамотно подбирать систему оплаты труда, исходя из того, что именно она представляет собой самую результативную мотивацию.

Минимальная заработная плата работников определяется действующим законодательством Российской Федерации.

Исходя из вышесказанного, все рассматриваемые аспекты бухгалтерской деятельности по выплатам заработной платы работникам за их труд, всегда появляется множество вопросов. Например, о том, как

определить размер заработной платы у всех работников трудового взаимоотношение.

Учитывая что каждый работник желает иметь высокую заработную плату, а работодатель старается максимально сократить свои расходы. В данной выпускной квалификационной работе (ВКР) рассмотрены теоретические и практические аспекты организации учета затрат по оплате труда и социальных выплат.

Цель выпускной квалификационной работы – рассмотреть систему бухгалтерского учета по расчетам с работниками по социальным выплатам, оплате труда и привести необходимые аналитические выводы.

Для реализации данной цели следует решить следующий задачи:

- Изучить и исследовать нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в учреждениях;
- Исследовать формы, виды и системность оплаты труда;
- Рассмотреть последовательность организации и учёта заработной платы в ООО «Авангард»
- Рассмотреть возможные виды удержаний из оплаты труда работников и регистрацию их в бухгалтерском учете;

Объектом изучения выпускной квалифицированной работы является деятельность ООО «Авангард». Предметом изучения выступает процесс учета оплаты труда и заработная плата учреждения, а также социальные выплаты.

Для того, чтобы исследование было грамотно подкреплено и правомерно, основой моей выпускной квалификационной работы являются труды экономистов, связанные с проблемами учета расчетов с работниками по оплате их труда. Также, была применена методология, справочный материал, нормативно-правовые документы и законодательство Российской Федерации и Республики Татарстан.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Экономическая характеристика и нормативно-правовое регулирование оплаты труда

Организация и ведение бухгалтерского учета оплаты труда осуществляется в соответствии с нормативными документами, имеющими разный статус.

В зависимости от назначения и статуса нормативные документы в нашей стране имеют многоуровневый характер.

Основным нормативным актом первого уровня является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ. Этот Закон определяет правовые основы бухгалтерского учета, его содержание, принципы, организацию, основные направления бухгалтерской деятельности и составление отчетности, состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учет и предоставлять финансовую отчетность.

Расширенный перечень расходов на оплату труда приведен в ст.255 НК РФ. К расходам на оплату труда относятся [4]:

- любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах;

- стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления;

- связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления;

- расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

При осуществлении расходов на оплату труда необходимо также учитывать статью 135 Трудового Кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 31.12.2014 г. № 489-ФЗ.[2]

Непосредственно, системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат, устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Основными нормативными документами второго уровня являются Стандарты (Положения) по бухгалтерскому учету и отчетности.

Учетный стандарт можно определить как свод основных правил, устанавливающий порядок учета и оценки определенного объекта или их совокупности. Учетные стандарты (положения) призваны конкретизировать закон о бухгалтерском учете и отчетности.

Из перечисленных положений особенно важным является Положение «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), утвержденное Приказом от 06.10.2008 г. № 106н, поскольку в нем изложены основные принципы учета, Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом от 06.05.1999 № 33н. [11]

К документам третьего уровня относятся методические рекомендации, инструкции, которые призваны конкретизировать учетные стандарты в соответствии с отраслевыми и иными особенностями. Они разрабатываются Минфином РФ и различными ведомствами, к ним, в частности, относятся:

Методические указания (типовые указания и рекомендации по ведению учета), подробно раскрывающие конкретные способы и правила ведения бухгалтерского учета применительно к соответствующему ПБУ [11];

План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкция по его применению.

К документам четвертого уровня относятся рабочие документы конкретной организации, которые определяют особенности организации и ведения учета оплаты труда. Основными из них являются:

- документ об учетной политике предприятия;
- утвержденные руководителем формы первичных учетных документов;
- утвержденный руководителем План счетов бухгалтерского учета;
- утвержденные руководителем формы внутренней отчетности.

Соблюдая Российское законодательство расходов на оплату труда можно добиться правильной организации постановки бухгалтерского учета.

[1]

Бухгалтерский учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль количества и качества труда, использования средств, включаемых в фонд оплаты труда и выплаты социального характера.

В настоящее время основными задачами учета расчетов с персоналом по оплате труда являются:

- своевременное начисление зарплаты и прочих выплат работнику;
- соблюдение законности включения в себестоимость продукции (работ, услуг) сумм начисленной заработной платы и отчислений с нее;
- группировка показателей по труду и заработной плате для целей оперативного руководства.

Начисленная заработная плата – это суммы заработной платы, причитающиеся рабочим и служащим за определенный период времени по действующему законодательству.

Определение этой суммы производится на основании документов по учету выработки, отработанного времени и расчетов различных видов заработка. Данные о начисленном заработке из этих документов переносятся в Расчетную ведомость (унифицированная форма № Т-51) или Расчетно-платежную ведомость (унифицированная форма № Т-49), а также в Лицевой счет (унифицированная форма № Т-54; Т-54а), которые выступают в качестве регистров аналитического учета.

Расчетные (расчетно-платежные) ведомости составляются ежемесячно, а лицевые счета открываются на год и служат для накапливания информации о начисленной заработной плате и удержаниях из нее каждому работнику.

В расчетной ведомости приводятся данные о расчетах и удержаниях из заработной платы, а в расчетно-платежной ведомости приводятся также данные о выдаче зарплаты.

Синтетический учет расчетов по заработной плате с рабочими и служащими ведется на счете «Расчеты с персоналом по оплате труда», который является пассивным. По кредиту этого счета отражаются суммы начисленной оплаты труда, а по дебету – удержания из заработной платы и произведенные выплаты.

Распределение заработной платы – это отнесение затрат по оплате труда (начисленной зарплаты) работников на соответствующие счета и объекты бухгалтерского учета.[27]

Для осуществления распределения заработной платы все первичные документы по учету выработки и отработанного времени (наряды, маршрутные листы, табели учета рабочего времени и др.) группируются по счетам, на которые должна быть отнесена заработная плата в соответствии с содержанием хозяйственной операции. В дальнейшем документы по заработной плате, подлежащей включению в себестоимость продукции, группируются по объектам учета затрат и объектам калькулирования.

Сгруппированные таким образом первичные документы являются основанием для составления ведомостей распределения заработной платы, они составляются бухгалтерией отдельно по каждому структурному подразделению, как правило, по соответствующим цехам, отделам и другим службам предприятия.

На основании ведомостей распределения заработной платы производятся записи в бухгалтерском учете. В зависимости от содержания хозяйственной операции, приведенной в первичном документе, суммы начисленной заработной платы могут быть отнесены в дебет счетов «Вложения во внеоборотные активы», «Основное производство», «Вспомогательное производство», «Общепроизводственные расходы», «Общехозяйственные расходы», «Расходы на продажу», «Прочие доходы и

расходы», «Резервы предстоящих расходов», «Расходы будущих периодов» и др.

Суммы, начисленные работнику за отпуск, отражаются по дебету тех счетов, на которые была отнесена начисленная заработная плата, в корреспонденции с кредитом счета «Расчеты с персоналом по оплате труда»:

В тех случаях, когда период отпуска переходит на следующий месяц, суммы отпускных, начисленные работнику за следующий месяц, относятся в дебет счета «Расходы будущих периодов», при наступлении следующего месяца суммы отпускных списываются с кредита счета «Расходы будущих периодов» в дебет счетов учета расходов.

На многих предприятиях отпуска в течение календарного года предоставляются неравномерно (как правило, в летний период). В том случае, если суммы, выплачиваемые работникам за время отпуска, значительно отличаются от сумм начисленной заработной платы в другие месяцы года, себестоимость продукции в период массового ухода работников в отпуск может существенно отличаться от ее средних размеров в течение года. Кроме того, объемы продукции в период летних отпусков, как правило, уменьшаются, что также приводит к искажению себестоимости в этот период. Поэтому, в целях равномерного включения в состав расходов (а, следовательно, и в себестоимость продукции) сумм, выплачиваемых за время отпуска, предприятие может образовывать резерв на предстоящую оплату отпусков.

Резерв на оплату отпусков образуется от сумм начисленной основной и дополнительной зарплаты и учитывается на счете «Резервы предстоящих расходов». Этот счет является пассивным, бюджетно-распределительным, по кредиту счета записываются резервируемые суммы на оплату предстоящих отпусков в корреспонденции с соответствующими счетами учета затрат на производство. [30]

По окончании года производится инвентаризация правильности образования и использования резерва на оплату отпусков. По результатам

инвентаризации производится корректировка сальдо на конец года по счету «Резервы предстоящих расходов», в том случае, если к концу года по счету окажется, что суммы образованного резерва на отпуска превышают суммы использованного резерва, т.е. этот счет будет иметь кредитовое сальдо, производятся соответствующие сторнировочные записи. Если же окажется, что предприятием произведены выплаты за время отпуска, превышающие суммы образованного резерва (дебетовое сальдо по счету «Резервы предстоящих расходов»), производится доначисление резерва.

Таким образом, счет «Резервы предстоящих расходов» в части сумм на оплату отпусков сальдо на конец отчетного года иметь не должен.

1.2. Система оплаты труда, её формы и виды

В Трудовом Кодексе РФ дано определение заработной платы: заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством разработки и внедрения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основным регулятором оплаты труда является система государственных гарантий, предоставляемых работникам.

Т.А.Фролова считает, что заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.[27]

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

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

б) зароботная 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 влиянием которых происходит отклонение зароботной платы от стоимости рабочей силы.

В РФ законодательно установлен размер минимальной месячной оплаты труда для всех видов предприятий. Минимальная месячная зароботная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ). [9]

Минимальный размер оплаты труда, согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ, устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом. В размер МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также компенсационные и социальные выплаты. Максимальный размер зароботной платы не ограничивается, регулирование производится посредством налогообложения. [2]

В настоящее время минимальный размер оплаты труда выполняет три основные функции:

- является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;

- выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;

-служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

Средства, выделяемые на оплату труда распределяются в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его конкретными производственными результатами, учитываемыми в индивидуальном и коллективном разрезе. Оплата труда на предприятиях и в организациях выполняет двоякую функцию:

а) является главным источником доходов работников и фактором повышения их жизненного уровня;

б) является основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

Функции заработной платы весьма разнообразны и каждая из них отражает ту или иную сторону этой многоплановой социально-экономической категории. К наиболее существенным из данных функций можно отнести три:

-воспроизводственная;

-регулирующая;

-производственно-экономическая, то есть стимулирующая.

Каждой из этих функций соответствует определенный механизм их реализации.

Механизмом реализации воспроизводственной функции можно назвать маргинализацию уровней заработной платы, т. е. установление предельных уровней заработной платы, прежде всего минимальных размеров оплаты труда.

Механизм реализации регулирующей функции заработной платы - это сегментация уровней заработной платы, т. е. регулирование пропорций (соотношений) в уровнях оплаты труда по сегментам рынка труда: сферам и отраслям экономики, регионам страны, профессионально-квалификационным группам работников.

Механизм реализации производственно-экономической (стимулирующей) функции заработной платы - это всесторонняя дифференциация заработной платы в зависимости от сложности работ, квалификации работников, условий и интенсивности труда, производительности и эффективности труда и его конечных результатов.

Воспроизводственная функцию оплаты труда непосредственно выражает саму сущность заработной платы как социально-экономического явления и представляется исходной для реализации всех остальных функций. Воспроизводственная функция заработной платы заключается в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы. Современное понимание воспроизводства рабочей силы исходит из того, что заработная плата должна не только удовлетворять материальные потребности их роста предполагает не только восстановление работоспособности работников, но и развитие их личности.

Как уже отмечалось, содержание определения заработной платы в научной литературе варьируется в зависимости от того, какой товар имеется в виду, когда идет речь о сделке между работодателем и наемным работником на рынке труда (рабочей силы). Наиболее приемлемым является определение заработной платы как цены ресурсов труда. На рынке труда продается и покупается не сам труд как таковой, а ресурс труда, т. е. совокупность физических и умственных способностей работника, который используется в процессе труда.

Труд - это процесс, начинающийся после того, как работодателем куплена или арендована на определенный срок и используется способность наемного работника к труду. По мнению В. В. Бородиной, термин «ресурс труда» является синонимом категории «рабочая сила», однако имеет то преимущество, что в обыденном сознании не ассоциируется с личностью работника, которая не может быть в демократическом обществе объектом рыночных сделок. Она допускает возможность использования понятия «цена

труда» как экономической категории, имея в виду, что речь идет о цене рабочей силы. [28]

На свободном рынке труда в условиях совершенной конкуренции постоянно происходят перемещения рабочей силы в те сегменты рынка, где цена труда выше равновесной. В результате предложение труда в указанных сегментах растет, что приводит к снижению цены труда до равновесного уровня.

В то же время отлив рабочей силы из тех сегментов, где цена труда ниже равновесной, ведет к увеличению спроса на труд и, следовательно, повышению цены труда до равновесного уровня. Указанный механизм в формировании цены труда способен изменяться в условиях современного рынка труда под влиянием ряда факторов.

В частности, на динамические изменения внутри реализации данного механизма могут влиять профессиональные характеристики работника, особенности конкретной совокупности участников рынка труда, на котором в качестве субъектов рынка выступают не только работодатели и наемные работники, но и государство, профсоюзные центры, ассоциации работодателей и прочее.

Главный недостаток действующих ныне систем оплаты труда заключается в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще никак не связана с конечным результатом труда. В ходе детального анализа этой проблемы можно увидеть следующее противоречие: результаты труда коллективные, а оплата индивидуальна.

Для преодоления указанного противоречия необходимо следовать по одному из двух возможных путей: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты труда. Некоторые экономисты, исследуя вопросы совершенствования коллективных форм оплаты труда, не учитывают ее регулирующей роли, а также недооценивают важность выплачиваемого аванса.

Совершенствование организации заработной платы в целях обеспечения ее более полного соответствия принципу оплаты труда по количеству и качеству труда продолжает сохранять актуальность. [21]

Центральные идеи реформы заработной платы в России - это устранение уравниловки к оплате труда, государственное регулирование размеров тарифных ставок Единой тарифной сетки, проведение мер по повышению заработной платы исключительно за счет собственных средств предприятий без выделения на эти цели ассигнований из федерального бюджета - не только не устарели, но наоборот, стали еще более актуальными.

На практике все обстоит сложнее. Добиться радикальных положительных изменений в системе оплаты труда не удастся из-за несовершенства механизма хозяйствования и просчетов в политике, которые привели к катастрофическому финансовому состоянию большинство хозяйств-производителей товарной продукции.

Понятие «оплата труда» неразрывно связано с понятием «тарифная система». Тарифная система была и остается базовой для организации оплаты труда. Тарифное регулирование заработной платы представляет собой ее дифференциацию на основе установления различных тарифных ставок в зависимости от тарифных разрядов работ (работников), определенных по результатам тарификации работ (работников).

Таким образом, тарифная система — это совокупность норм и нормативов, позволяющих дифференцировать уровень оплаты труда в зависимости от условий труда, от профессионально-квалификационного уровня, стажа и отношения к труду.

Основными составными элементами тарифной системы являются: тарифные сетки, тарифные ставки, расчетные коэффициенты к заработной плате и тарифно-квалификационные справочники. Тарифно-квалификационный справочник как нормативный документ представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех

профессий рабочих, сгруппированным в разделы по производствам и видам работ.

Тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение тарифных коэффициентов, количество разрядов, категорий работников, а также межкатегорийных коэффициентов.

С помощью тарифной сетки определяют соотношение тарифных ставок в зависимости от квалификации работника (сложности труда). В настоящее время распространены два варианта тарифных сеток: Единая тарифная сетка (ЕСТ), имеющая восемнадцать разрядов и шестиразрядная тарифная сетка, применяемая на сельскохозяйственных предприятиях.

Понятие «коэффициенты к заработной плате» отражают изменение размеров заработной платы (оплаты труда) в зависимости от местоположения предприятия и являются средствами регулирования оплаты труда. Необходимость регулирования обусловлена территориальными различиями в уровне розничных цен.

Таким образом, заработная плата играет значимую роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает свое выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. И если с одной стороны, заработная плата является основным источником подъема благосостояния рабочих и служащих, то с другой, - важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. [22]

Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

1.3. Отражение расчетов по оплате труда в учете регистрах бухгалтерского учета и отчетности.

С целью организации бухучета труда и зарплаты на предприятии в учетной политике прописывается, какие формы первичных документов для этой цели будут использованы. При этом со вступлением в силу закона о бухучете от 06.12.2011 № 402-ФЗ использование унифицированных форм перестало быть обязательным. [5]

На лицевой счет, открываемый, как правило, на год, заносятся данные о начисленной и выплаченной зарплате, суммах удержаний и вычетов. Данные в лицевые карты переносятся из табелей учета рабочего времени, листов нетрудоспособности, нарядов на выполнение сдельной работы, приказов (о производстве удержания или начислении премии) и проч.

Для учета расчетов по оплате труда персоналу используется бухгалтерский счет 70 — на нем обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику предприятия. По дебету счета показываются суммы выплаченной зарплаты, а также суммы удержаний (по налогам (сч. 68), по исполнительным документам (сч. 76), недостачам (сч. 73) и порче ценностей (сч. 94) и т. д.). Если работник своевременно не получил начисленную ему зарплату, то данная сумма отражается по дебету сч. 70 в корреспонденции со сч. 76.

По кредиту отображаются:

- суммы начисленной зарплаты в корреспонденции со счетами, на которых собираются соответствующие затраты;

- суммы начисленных отпускных в корреспонденции со сч. 96;

- начисленные дивиденды сотрудникам фирмы в корреспонденции со сч. 84.

На предприятиях должен быть организован аналитический учет по бухгалтерскому счету 70 в отношении каждого работника.

Бухгалтерский учет заработной платы и удержаний из нее должен также наглядно отражать сумму к выплате работникам на руки. В связи с этим начисленные по дебету сч. 70 суммы заработной платы будут уменьшены.

Из зарплаты всех сотрудников в обязательном порядке удерживается НДФЛ — с этой целью делается проводка Дт 70 Кт 68. Выплата зарплаты (без НДФЛ и удержаний по исполнительным листам и др.) производится через кассу или путем перечисления средств на карточный счет сотрудника. При выдаче зарплаты сч. 70 корреспондирует со сч. 50

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «АВАНГАРД» БУИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

2.1. Экономическая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «Авангард» было учреждено 26 марта 2004 года.

Юридический и почтовый адрес организации: 422430, Республика Татарстан, Буинский район, село Кайбицы, улица Центральная, дом 1.

Данная организация действует на основании Устава в соответствии с законодательством Российской Федерации и является юридическим лицом. В соответствии с этим, ООО «Авангард» владеет обособленным имуществом на праве собственности, имеет самостоятельный баланс, расчетные и иные счета в банковских учреждениях РФ, печать, штамп с фирменным наименованием Общества.

Основной целью деятельности ООО «Авангард» признается получение прибыли и реализация экономических интересов учредителей организации за счет производства и реализации продукции сельского хозяйства.

Основным видом деятельности изучаемой организации является разведение свиней. К числу вспомогательных видов деятельности ООО «Авангард» относят:

- выращивание зерновых и зернобобовых культур;
- выращивание сахарной свеклы;
- выращивание кормовых культур;
- разведение крупного рогатого скота;
- производство мяса и мясопродуктов;
- производство молочной продукции;
- производство растительных, животных масел и жиров;
- строительство зданий и сооружений и т.д.

Имущество ООО «Авангард» составляют основные фонды и оборотные средства, стоимость которых отражена в балансе организации. По состоянию на 19 июля 2018 года размер уставного капитала ООО «Авангард» составляет 60 000 рублей.

Данная организация самостоятельно осуществляет хозяйственную деятельность на принципах полного хозяйственного расчета и несет полную ответственность за ее результаты.

Генеральный директор организации Курчаткин Николай Григорьевич имеет право действовать от имени юридического лица без доверенности и самостоятельно решать все вопросы финансово-хозяйственной деятельности.

ООО «Авангард» имеет два филиала: «Мясной дом Карлинский» и «Батыревский Бекон», расположенные в Буинском районе Республики Татарстан и Цивильском районе Чувашской Республики, соответственно.

Изучаемая нами организация осуществляет свою деятельность в условиях умеренно-континентального климата. 94% площади Буинского района, на территории которого располагается ООО «Авангард», занимают черноземные почвы, что способствует достижению высоких показателей данной организацией в отрасли растениеводства.

Среднегодовое количество осадков в данной местности достигает 525 мм. Снежный покров образуется в середине ноября и лежит в течение пяти месяцев. При этом высота снежного покрова достигает 47 см.

Географическое месторасположение ООО «Авангард» является выгодным для осуществления сельскохозяйственной деятельности. Организация находится в 8 км от районного центра (г.Буинск). Расстояние до ближайшей железнодорожной станции – 7 км. В 150 м от ООО «Авангард» проходит асфальтированная автомобильная дорога, рядом имеются объекты водоснабжения и электрические сети.

Благоприятные природно-экономические условия обуславливают получение организацией положительных результатов финансовой

деятельности. Величина выручки, полученной ООО «Авангард» в период с 2015 по 2017 год, отражена на рисунке 1.

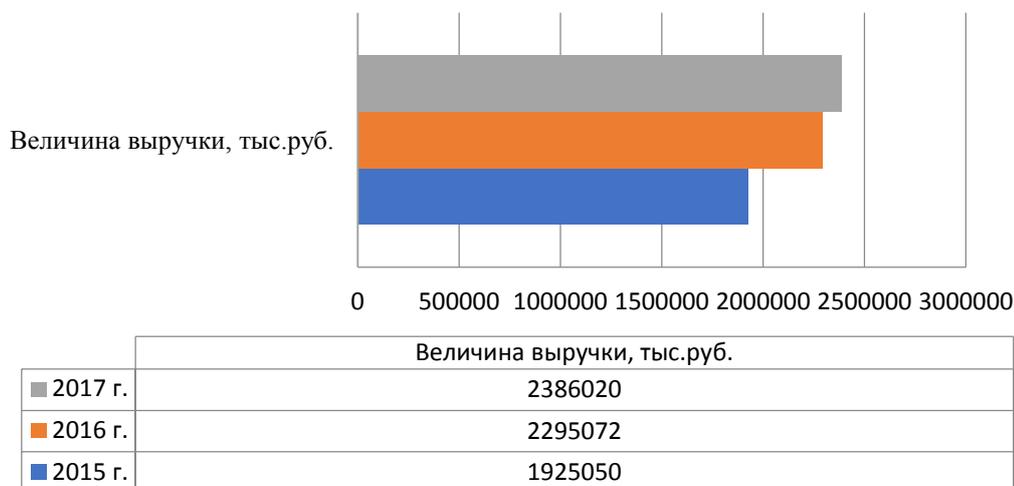


Рис.1 – Величина выручки в ООО «Авангард» за 2015-2017 г.

По данным, отраженным на рисунке 1, мы можем сказать, что показатель величины выручки в ООО «Авангард» имеет тенденцию увеличения. Так к концу 2017 года величина выручки возросла на 460 970 тысяч рублей или же на 23,9% по сравнению с показателем 2015 года.

Наряду с величиной выручки необходимо выявить динамику развития и такого показателя, как величина чистой прибыли (рисунок 2).

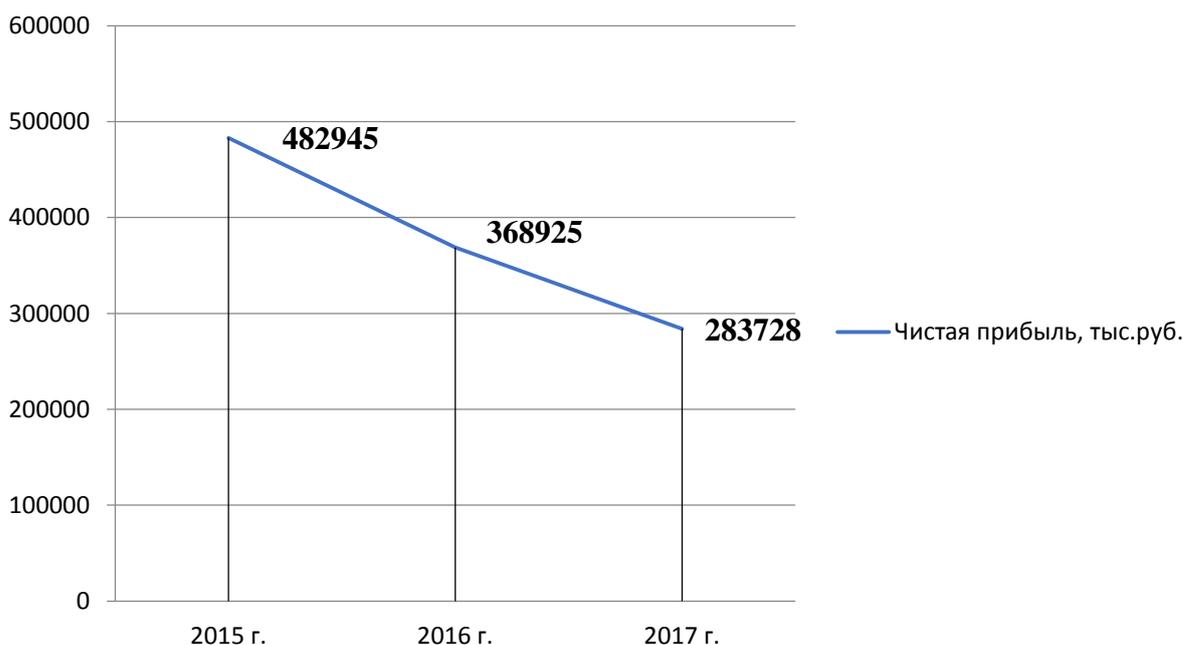


Рис.2 – Динамика величины чистой прибыли в ООО «Авангард», 2015-2017 г.

Как видно по данным рисунка 2, величина чистой прибыли в ООО «Авангард» за последние три года снижалась и к концу 2017 года достигла величины в 283 728 тысячи рублей, что на 199 217 тысяч рублей меньше чем в 2015 году. Снижение величины чистой прибыли на 41% за рассматриваемый период является последствием роста себестоимости продаж.

Как известно, для каждой организации или же предприятия, сельскохозяйственного назначения, неотъемлемым условием осуществления производственной деятельности является наличие земли. В связи с этим, при осуществлении экономической характеристики той или иной сельскохозяйственной организации в первую очередь необходимо определить состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий.

Таблица 1 - Состав земельных фондов и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Авангард» Буинского района РТ

Виды угодий	Годы						В среднем по республике за 2017 год	
	2015		2016		2017		площадь, га	структура, %
	площадь, га	структура, %	площадь, га	структура, %	площадь, га	структура, %		
Всего земель	14566	X	14529	X	15612	X	6500	X
в т.ч. с/х угодий	14015	100	14015	100	14968	100	6290	100
из них: пашня	12174	86,9	12174	86,9	13127	87,7	5508	87,6
пастбища	1838	13,1	1838	13,1	1838	12,27	644	10,2
сенокосы	-	-	-	-	-	-	119	1,9
процент распаханности, %	X	86,9	X	86,9	X	87,7	X	87,6

Исходя из данных таблицы 1, мы можем сделать следующие выводы:

- общая площадь земельных угодий ООО «Авангард» в период с 2015 по 2016 год уменьшилась на 37 га, но в 2017 году она значительно увеличилась (на 1083 га);

- в соответствии с предыдущим пунктом, в 2017 году увеличилась и площадь сельскохозяйственных угодий (на 953 га), величина которой оставалась неизменной в период с 2015 по 2016 год;

- на 2017 год наибольший удельный вес в структуре сельскохозяйственных угодий составляет площадь пашни – 87,7%, вторую по величине земельную площадь занимают пастбища –12,27%.

По сравнению со среднереспубликанскими данными, в ООО «Авангард» площадь сельскохозяйственных угодий достаточно велика, разница составляет 8678 га (больше в 2,4 раза). Также и общая площадь пашни в данной организации больше на 7619 га чем средний показатель площади пашни по Республике Татарстан.

Следует обратить внимание на такой показатель, как процент распаханности, так же отраженный в таблице 1. В 2015 и 2016 году данный показатель оставался неизменным и составлял 86,9%. В 2017 году данный показатель стал равным 87,7%, что всего лишь на 0,1% больше среднего показателя по республике.

При экономической характеристике сельскохозяйственной организации необходимо определить специализацию ее производственной деятельности. Данная необходимость обусловлена тем, что от специализации производства напрямую зависят результаты хозяйственной деятельности организации. Основным показателем, характеризующим специализацию сельскохозяйственной организации, является структура товарной продукции.

С целью определения специализации производства изучаемой нами организации проанализируем состав и структуру товарной продукции ООО «Авангард», результаты представим в таблице 2.

Таблица 2 - Состав и структура товарной продукции в ООО «Авангард»
Буинского района РТ за 2015-2017 гг.

Виды продукции	2015		2016		2017		В среднем за 3 года, %
	Сумма тыч. руб	Структура, %	Сумма тыч. руб	Структура, %	Сумма тыч. руб	Структура, %	
Зерновые и зернобобовые, т.ч.	218458,0	12,2	262282,0	14,7	220605,0	11,5	12,8
Пшеница	105269,0	5,9	168804,0	9,5	104030,0	5,4	6,9
Рожь	-	-	7590,0	0,4	-	-	-
Гречиха	415,0	0,0	433,0	0,0	-	-	-
Кукуруза	17427,0	1,0	8056,0	0,5	17049,0	0,9	0,8
Ячмень	69906,0	3,9	61682,0	3,5	80890,0	4,2	3,9
Горох	25441,0	1,4	15723,0	0,9	-	-	-
Зерно прочих зернобобовых культур	-	-	-	-	18636,0	1,0	-
Бобы соевые (соя)	24320,0	1,4	4418,0	0,2	32363,0	1,7	1,1
Сахарная свекла	118332,0	6,6	153612,0	8,6	81294,0	4,2	6,5
Прочая продукция растениеводства собственного производства	4816,0	0,3	28126,0	1,6	917,0	0,0	0,6
Итого по растениеводству	365926,0	20,5	448444,0	25,2	335179,0	17,5	21,1
Продукция скотоводства	1347313,0	75,4	1262426,0	70,9	1522340,0	79,6	75,3
КРС	10526,0	0,6	24098,0	1,4	102367,0	5,3	2,4
Свиньи	1336787,0	74,8	1238328,0	69,6	1419973,0	74,2	72,9
Молоко	37917,0	2,1	43831,0	2,5	53538,0	2,8	2,5
Мясо КРС	34702,0	1,9	23450,0	1,3	-	-	-
Прочая продукция животноводства собственного производства	1451,0	0,1	1277,0	0,1	2345,0	0,1	0,1

Итого по животноводству	1421383,0	79,5	1330984,0	74,8	1578223,0	82,5	78,9
Всего	1787309,0	100,0	1779428,0	100,0	1913402,0	100,0	100,0

Исходя из данных таблицы 2, мы можем сказать, что ООО «Авангард» преимущественно производит продукцию отрасли животноводства. Это обусловлено тем, что наибольший удельный вес в структуре товарной продукции изучаемой организации занимает продукция скотоводства – 75,3% (в среднем за последние 3 года). Учитывая то, что из этих 75,3% на долю продукции свиноводства отводится 72,9%, мы можем определить более узкую специализацию производства данной организации, связанную, непосредственно, с разведением свиней. Наряду с отраслью животноводства в ООО «Авангард» развивается и отрасль растениеводства. В общей структуре товарной продукции на долю растениеводства приходится 21,1% от стоимости всей реализованной продукции.

В целях определения специализации изучаемой нами организации рассчитаем ее коэффициент:

$$K_c = 100 / (72,9(2 * 1 - 1) + 6,9(2 * 2 - 1) + 6,5(2 * 3 - 1) + 3,9(2 * 4 - 1) + 2,5(2 * 5 - 1) + 2,4(2 * 6 - 1) + 1,1(2 * 7 - 1) + 0,8(2 * 8 - 1) + 0,6(2 * 9 - 1) + 0,1(2 * 10 - 1)) = 0,42$$

Полученное значение коэффициента говорит нам о том, что ООО «Авангард» имеет высокую скотоводческую специализацию.

Ещё одним важным аспектом в экономической характеристике организации является определение величины таких показателей, как фондооснащенность и фондовооруженность труда. Данные показатели, главным образом, позволяют нам определить уровень обеспеченности сельскохозяйственного предприятия основными производственными фондами. Вычисление вышеуказанных показателей отразим в таблице 3.

Таблица 3 - Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Авангард» Буинского района РТ, 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	Годы			В среднем по РТ, за 2017 год
		2015	2016	2017	
1	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб.	2074626,5	2299222,5	2477516,0	235998
2	Площадь сельхозугодий, га	14 015	14 015	14 968	6290
3	Среднегодовое число работников, чел.	363	375	406	98
4	Фондооснащенность, тыс.руб. на 100га сельхозугодий угодий,	14 802,9	16 405,4	16 552,1	4216,7
5	Фондовооруженность, тыс.руб. на 1 работника,	5715,2	6131,3	6 102,3	2706,4

Анализируя данные, содержащиеся в таблице 3, мы можем сказать, что показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Авангард» за рассматриваемый период имели тенденцию роста. Так к 2017 году показатель фондооснащенности достиг 16 552,1 тыс.руб на 100 га сельхозугодий, что на 1 749,2 тыс.руб. больше, чем в 2015 году. Так же показатель фондовооруженности труда увеличился на 387,1 тыс.руб. в 2017 году, по сравнению с 2015 годом. Следует отметить, что значение полученных показателей фондооснащенности и фондовооруженности в ООО «Авангард» значительно выше, чем значение средних показателей по республике за 2017 год. В данном случае, увеличение значений вычисленных показателей обусловлено увеличением среднегодовой стоимости основных средств.

Важную роль для производственного процесса в сельскохозяйственной организации играют и энергетические ресурсы. К числу основных показателей, позволяющих определить уровень обеспеченности организации энергетическими ресурсами, являются энергооснащенность и энерговооруженность. В связи с этим, произведем оценку уровня

обеспеченности ООО «Авангард» энергетическими ресурсами, результаты представим в таблице 4.

Таблица 4 - Уровень энергообеспеченности и энергооборуженности труда в ООО «Авангард» Буинского района РТ, 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	Годы			В среднем по РТ, за 2017 г.
		2015	2016	2017	
1	Сумма энергетических мощностей, л.с.	30 468	31 404	38 225	6477
2	Площадь пашни, га	12 174	12 174	13 127	5508
3	Число среднегодовых работников, чел.	363	375	406	98
4	Энергообеспеченность, л.с. на 100 га пашни.	250,3	258,0	291,2	117,6
5	Энергооборуженность, л.с. на 1 работника	83,9	83,7	94,2	66,1

По данным таблицы 4, мы можем сказать, что увеличение суммы энергетических мощностей на 7 757 л.с. в 2017 году по сравнению с 2015 годом привело к увеличению таких показателей, как энергообеспеченность и энергооборуженность труда. Энергообеспеченность к 2017 году увеличилась на 40,9 л.с. (или на 16,4%) по сравнению с показателем 2015 года. При этом следует отметить, что показатель энергообеспеченности в ООО «Авангард» на 173,6 л.с. больше, чем величина этого же показателя в среднем по республике. Тенденцию роста также имеет и показатель энергооборуженности труда. К 2017 году рост данного показателя составил 10,3 л.с. по сравнению с 2015 годом.

Как известно, достаточная оснащённость сельскохозяйственной организации основными производственными фондами и энергетическими ресурсами еще не обеспечивает осуществление непрерывного и рационального производственного процесса. Неотъемлемой частью сельскохозяйственного производства является человеческий труд. И для того,

чтобы охарактеризовать экономическое положение той или иной организации необходимо определить запасы труда в данной организации и уровень его использования. Для этого воспользуемся данными таблицы 5.

Таблица 5 - Запас труда и уровень его использования в ООО «Авангард» Буинского района РТ, 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	Годы			В среднем по РТ, за 2017 г.
		2015	2016	2017	
1	Численность работников занятых в с/х производстве, чел.	363	387	426	106
2	Годовой запас труда, тыс. чел.-час	711	758	834	192,4
3	Фактически отработано, тыс.чел.-час	426	442	463	213
4	Уровень использования запаса труда, %	59,9	58,3	55,5	110,7

Исходя из данных таблицы 5, мы можем сказать, что показатель уровня использования запаса труда имеет тенденцию снижения, и к 2017 году составляет 55,5%, что на 4,4% меньше, чем в 2015 году, и на 55,2% ниже, чем уровень использования запаса труда в среднем по республике. Это говорит нам о том, что изучаемая организация не в полной мере использует свои трудовые ресурсы. В условиях использования резерва трудовых ресурсов ООО «Авангард» имело бы возможность повысить производительность труда и тем самым увеличить величину прибыли.

Заключаящим этапом экономической характеристики сельскохозяйственной организации является определение экономической эффективности производственной деятельности.

Определение уровня экономической эффективности позволит нам оценить производственный потенциал изучаемой организации. Для этого, в первую очередь, вычислим все показатели, отраженные в таблице 6.

Таблица 6 - Динамика обобщающих показателей экономической эффективности в ООО «Авангард» Буинского района РТ, 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			В среднем по РТ, за 2017 год
	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции всего, в том числе на:				
100 га сельхозугодий, тыс.руб	127,53	126,97	127,83	77,10
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	477,31	475,20	475,14	301,70
1 среднегодового работника, чел.	49,24	47,45	47,13	49,30
100 руб. основных производственных фондов, тыс.руб.	0,86	0,77	0,77	1,80
100 руб. издержек производства, тыс.руб.	1,37	0,99	0,99	2,50
Сумма валового дохода всего в том числе в расчете на:				
100 га сельхозугодий, тыс.руб	549,37	573,55	589,81	558,70
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	5140,44	5140,44	5925,06	2186,70
1 среднегодового работника, тыс.руб	530,26	612,44	587,69	357,00
100 руб. основных производственных фондов, тыс. руб.	9,28	9,99	9,63	13,30
100 руб. издержек производства, тыс. руб.	14,81	12,74	12,32	17,90
Сумма прибыли, убытка (-) всего в расчете на:				
100 га сельхозугодий, тыс.руб.	344,59	263,24	189,56	190,70
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	1289,72	985,23	704,56	746,20
1 среднегодового работника, чел.	133,04	98,38	69,88	121,80
100 руб. основных производственных фондов, руб.	23,28	16,05	11,45	4,50

100 руб. издержек производства, руб.	37,15	20,47	14,65	6,10
Норма прибыли,%	25,06	15,39	0,12	2,60

Как видно по данным таблицы 6, обобщающие показатели экономической эффективности в ООО «Авангард» Буинского района РТ в период с 2015 по 2017 год варьируют. Следует отметить, что в изучаемом хозяйстве показатель стоимости валовой продукции в расчете на 100 га сельхозугодий значительно превышает величину этого же показателя в средних значениях по республике, что является положительным явлением. Так же и сумма валового дохода в расчете на 100 га сельхозугодий в ООО «Авангард» в 2017 году превышает значение среднереспубликанского показателя. При этом по данным представленной таблицы можно отметить наличия у такого показателя, как сумма прибыли тенденцию снижения. В 2017 году данный показатель был равен 189,56, что на 1,14 тыс.рублей ниже среднего показателя по РТ.

Оценка финансового состояния организации, анализ обеспеченности основными средствами и другие показатели экономической эффективности производственной деятельности ООО «Авангард» представлены в следующем разделе.

2.2. Анализ финансового состояния активов организации

Анализ финансового состояния, как правило, заключается в вычислении основных показателей экономической эффективности производственной деятельности изучаемой организации. Результаты данного анализа позволят нам сделать выводы об уровне финансовой устойчивости и о степени рентабельности осуществления деятельности общества с ограниченной ответственностью «Авангард». [19]

В связи с этим, в первую очередь, следует оценить структуру и динамику активов и пассивов баланса организации. Информация, необходимая для проведения данного анализа, содержится в бухгалтерском балансе ООО «Авангард» (Приложение 1). Результаты анализа представим в таблице 7.

Таблица 7 - Интегрированный уплотненный баланс-нетто ООО «Авангард», тыс. руб.

Статья	Фактические показатели		Отклонения	
	На конец 2016 года	На конец 2017 года	Изменение абсол., тыс.руб	Изменение относит.,%
Актив				
1. Внеоборотные активы				
1.1 Нематериальные активы	0,0	0,0	-	-
1.2 Основные средства	2284686,0	2670346,0	+385660,0	+16,9
1.3 Прочие внеоборотные активы	175364,0	18517,0	-156847,0	-89,4
2. Оборотные активы				
2.1 Запасы	615948,0	700726,0	+84778,0	+13,8
2.2 Дебиторская задолженность	760223,0	1154485,0	+394262,0	+51,9
2.3 Финансовые вложения(за исключением денежных эквивалентов)	41000,0	14000,0	-27000,0	-65,9
2.4 Прочие оборотные активы	756,0	3253,0	+2497,0	+330,3
Пассив				
1. Собственный капитал				
1.1 Уставный и добавочный капитал	60,0	60,0	-	-
2. Привлеченный капитал				

2.1 Долгосрочные пассивы	1121898,0	980045,0	-141853,0	-12,6
2.2 Краткосрочные пассивы	608993,0	1149857,0	+540864,0	+88,8

Исходя из содержания таблицы 7, мы можем сделать следующие выводы:

- стоимость основных средств, числящихся на балансе ООО «Авангард», к концу 2017 года стала равной 2670 346 тыс. рублей, что на 385 660 тыс. рублей больше, чем в 2016 году;

- стоимость прочих внеоборотных активов к концу 2017 года снизилась на 156 847 тыс. рублей, что на 89,4% ниже, чем в 2016 году;

- такой показатель, как стоимость оборотных активов, так же имеет тенденцию к увеличению. К концу 2017 года общая стоимость оборотных активов достигла 1872464,0 тыс. рублей, что на 454537,0 тыс. рублей или на 32,1% больше чем в 2016 году. Это, главным образом, обусловлено увеличением стоимости запасов (на 13,8%), величины дебиторской задолженности (на 51,9%);

- следует отметить резкий рост величины краткосрочных обязательств. К концу 2017 года их величина достигла 1149857,0 тыс. рублей, что на 540864,0 тыс. рублей (или на 88,8%) больше, чем в 2016 году. Увеличение показателя данной строки баланса считается негативным явлением для экономической жизни организации.

Для более полного анализа имущественного положения изучаемой нами организации необходимо рассчитать аналитические показатели, представленные в таблице 8.

Таблица 8 - Оценка имущественного положения ООО «Авангард», тыс.руб

№ п/п	Показатель	Фактические значения		Отклонение (+,-)
		На конец 2016 года	На конец 2017 года	
1	Стоимость основных средств, числящихся на балансе организации	2284686,0	2670346,0	385660,0
2	Доля основных средств в активах	92,9	99,3	6,4
3	Коэффициент износа основных средств	0,3	0,4	0,1
4	Коэффициент обновления	0,1	0,2	0,1
5	Коэффициент выбытия	0,01	0,02	0,01
6	Рентабельность ОС	0,2	0,1	-0,1

На основании данных, содержащихся в таблице 8, мы можем сделать следующие выводы:

- в конце 2017 года 99,3% состава активов организации отводилось на долю основных средств, что обусловлено резким уменьшением стоимости прочих внеоборотных активов;

- при этом наблюдается увеличение значения коэффициента износа основных средств (на 0,1) и одновременное равнозначное увеличение коэффициента их обновления;

- не существенна разница между показателями рентабельности основных средств (на 10% ниже чем в 2016 году).

В рамках проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности организации необходимо провести и анализ ликвидности его баланса. Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков. В связи с этим, проведем анализ ликвидности баланса ООО «Авангард» за 2017

год, результаты оформим в таблице 9.

Таблица 9 - Анализ ликвидности баланса ООО «Авангард» за 2017 год, тыс.руб

АКТИВ	На начало года	На конец года	ПАССИВ	На начало года	На конец года	Платежный излишек	
						на начало года	На конец года
1	3	4	5	7	8	9=3-7	10=4-8
1.Наиболее ликвидные активы (А1)	52396,0	27308,0	1.Наиболее срочные обязательства (П1)	425833,0	542585,0	-373437,0	-515277,0
2.Быстро-реализуемые активы (А2)	760223,0	1154485,0	2.Краткосрочные пассивы (П2)	72694,0	504828,0	687529,0	649657,0
3.Медленно-реализуемые активы (А3)	622570,0	707322,0	3.Долгосрочные пассивы (П3)	1121898,0	980045,0	-499328,0	-272723,0
4.Трудно-реализуемые активы (А4)	2460060,0	2688873,0	4.Постоянные пассивы (П4)	2274820,0	2550526,0	185240,0	138347,0
БАЛАНС	3895252,0	4577992,0	БАЛАНС	3895252,0	4577992,0	-	-

Баланс считается абсолютно ликвидным, если выполняются условия,указанные в таблице 10.

Таблица 10 - Оценка ликвидности баланса ООО «Авангард»

Абсолютно ликвидный баланс	Соотношение активов и пассивов баланса ООО «Авангард»	
	2017 год	
	на начало года	на конец года
$A1 \geq P1;$ $A2 \geq P2;$ $A3 \geq P3;$ $A4 \leq P4.$	$A1 < P1;$ $A2 > P2;$ $A3 < P3;$ $A4 > P4.$	$A1 < P1;$ $A2 > P2;$ $A3 < P3;$ $A4 > P4.$

Основываясь на полученный результат, отраженный в таблице 9 и таблице 10, мы можем сказать, что баланс изучаемой нами организации нельзя признать абсолютно ликвидным, так как баланс ООО «Авангард» за отчетный 2017 год отвечает лишь одному условию абсолютной ликвидности. При этом выполнение данного условия и говорит нам о том, что ООО «Авангард» может стать платежеспособной в скором времени при соблюдении условия своевременных расчетов с кредиторами и дебиторами ($A_2 > П_2$). Невыполнение других условий дает основание судить о том, что данная организация не располагает достаточным количеством средств для погашения срочных обязательств на дату составления баланса.

Проведение анализа финансового состояния организации предполагает и оценку ее финансовой устойчивости. Оценка финансовой устойчивости ООО «Авангард» можно провести посредством вычисления показателей, представленных в таблице 11.

Таблица 11 - Оценка финансовой устойчивости ООО «Авангард» на конец 2017 года

Показатель	Значение		Нормальное значение
	На начало года	На конец года	
1. Коэффициент концентрации собственного капитала	0,58	0,56	>0.5
2. Коэффициент финансовой зависимости	1,79	1,87	-
3. Коэффициент маневренности собственного капитала	-0,14	-0,09	0.2-0.5.
4. Коэффициент концентрации заемного капитала	0,44	0,47	-
5. Коэффициент структуры долгосрочных вложений	0,46	0,36	<0.6
6. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	0,80	0,87	<1

На основании показателей, отраженных в таблице 11, мы можем сделать следующие выводы:

- коэффициент концентрации собственного капитала, несмотря на соответствие условию нормального значения, к концу 2017 года снизился, что говорит нам о том, что финансовая устойчивость организации так же снизилась;

- отрицательной тенденцией является и повышение коэффициента финансовой зависимости;

- отрицательное значение коэффициента маневренности собственного капитала, который по условиям нормальности должен варьировать от 0,2 до 0,5, так же характеризует финансовую устойчивость ООО «Авангард» как достаточно низкую;

- коэффициент концентрации заемного капитала к концу 2017 года повысился. Следует отметить, что положительным является факт снижения данного показателя, так как это будет свидетельствовать о уменьшении имеющейся задолженности организации.

Ещё одним важным аспектом, который необходимо осветить при проведении анализа финансового состояния организации, является характеристика ее деловой активности. В связи с этим, проведем анализ деловой активности ООО «Авангард», результаты представим в таблице 12.

Таблица 12 - Анализ деловой активности ООО «Авангард»

№ п/п	Показатель	Значение	
		2016 год	2017 год
1	Выручка от реализации, тыс.руб.	2295072,00	2386020,00
2	Чистая прибыль, тыс.руб.	368925,00	283728,00
3	Оборачиваемость средств в расчетах (в оборотах)	3,04	2,49
4	Оборачиваемость собственного капитала	1,16	1,03
5	Оборачиваемость совокупного капитала	0,60	0,56
6	Коэффициент устойчивости экономического роста	15,07	13,11

Исходя из данных, представленных в таблице 12, мы можем сказать уровень деловой активности изучаемой нами организации за 2016 и 2017 годы снизился. Об этом свидетельствует снижение такого показателя, как оборачиваемость средств в расчетах (в оборотах). Снижение данного показателя позволяет нам судить о снижении объема продаж в организации, о снижении спроса на продукцию и о росте дебиторской задолженности.

Следует обратить внимание и на снижение значения коэффициента устойчивости экономического роста. Данный коэффициент отражает возможные средние темпы развития организации в дальнейших периодах, при условии неизменности соотношения между различными источниками финансирования. Положительным итогом является рост данного показателя. В нашем случае мы наблюдаем обратное. [17]

В заключение необходимо провести анализ рентабельности деятельности изучаемой организации. Проведение данного анализа позволит сделать выводы о достигнутом уровне рентабельности собственного и совокупного капитала ООО «Авангард», а также позволит определить период окупаемости собственного капитала. Результаты проведенного анализа рентабельности представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Анализ рентабельности деятельности ООО «Авангард», 2017

год

№ п/п	Показатели	Значение		Нормальное значение
		На начало 2017 г.	На конец 2017г.	
1	Чистая прибыль, тыс.руб.	368925,0	283728,0	-
2	Рентабельность продукции	21,78	17,69	>15%
3	Рентабельность основной деятельности	19,72	14,16	>20%
4	Рентабельность совокупного капитала	9,84	6,83	>10%

5	Рентабельность собственного капитала	11,59	17,05	>12%
6	Период окупаемости собственного капитала, годы	8	5	-

Основываясь на полученные в таблице 13 результаты, мы можем сделать следующие выводы:

- показатель рентабельности продукции соответствует установленному нормальному значению. При этом к концу 2017 года наблюдается снижение данного показателя на 4,09% по сравнению с 2016 годом. Это явление, в первую, обусловлено увеличением себестоимости произведенной продукции. В целях повышения рентабельности продукции необходимо либо пересмотреть установленные на продукцию цены, либо осуществить жесткий контроль над процессом формирования себестоимости;

- наблюдается и снижение значения рентабельности совокупного капитала. Это, в свою очередь, вызвано уменьшением размера чистой прибыли и ростом стоимости основных средств организации;

- при этом растет рентабельность собственного капитала (увеличение на 5,5%), что свидетельствует о росте эффективности использования собственного капитала.

На основании расчетов, представленных в данном разделе работы, мы можем сказать, что финансовое положение ООО «Авангард» нельзя признать абсолютно устойчивым в связи с ростом финансовой зависимости данной организации. Вместе с этим следует отметить, что ООО «Авангард» имеет шансы улучшить свое финансовое положение и добиться большего экономического роста, посредством повышения рентабельности производимой продукции.

Как уже ранее было сказано, рентабельность производимой продукции возможно повысить посредством осуществления жесткого контроля над процессом формирования себестоимости продукции. Одним из составляющих такого контроля является контроль, осуществляемый со

стороны бухгалтерии организации. Следовательно, в ООО «Авангард» бухгалтерский учет должен быть организован на должном уровне.

2.3 Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля

Обобщающая оценка состояния бухгалтерского учета и достоверности отчетности предприятия. Организации хорошего уровня ведения бухгалтерского учета в ООО «Авангард» придают большую значимость, так как данная организация оперирует внушительными аналитическими данными, поэтому важным является правильное их отражение в учетных регистрах.

Централизованная бухгалтерия данной организации обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, федеральным и отраслевым стандартам. Следует отметить, что первичные учетные документы и регистры бухгалтерского учета заполняются надлежащим образом, в них отражается вся необходимая информация, соответствующая действительности. Все документы материального, денежного и расчетного характера вовремя подписываются руководителем организации и главным бухгалтером. Данные в подобных документах тщательно проверяются. Вся первичная учетная документация и другие учетные формы поступают в бухгалтерию в соответствии со сроками, установленными в графике документооборота. Это обуславливает повышение производительности труда бухгалтерской службы и способствует своевременному принятию управленческих решений руководителем организации. Все факты хозяйственной жизни отражаются в бухгалтерском учете надлежащим образом, бухгалтерами составляются корректные корреспонденции счетов. В организации активно используют программу «1С:Бухгалтерия 8.3», что говорит о высокой степени автоматизации учетной деятельности. В ООО

«Авангард» большая часть первичной учетной документации составляется и заполняется именно с помощью данной программы. В ней же формируются и регистры бухгалтерского учета. Это обуславливает быстрое и точное заполнение всех учетных форм и возможность скорейшего исправления допущенных ошибок и неточностей. Единственным упущением бухгалтерской службы и руководства организации является отсутствие обновленной учетной политики. В ООО «Авангард» на сегодняшний день руководствуются положениями учетной политики, утвержденной приказом от 31 декабря 2016 года. Данное упущение не способствует сильному искажению данных в учетных документах. Но следует учитывать то, что положения и нормы в федеральных стандартах периодически подвергаются изменениям. В связи с этим, возникает необходимость постоянного мониторинга этих изменений и обеспечения соответствия положений учетной политики установленным в федеральных и отраслевых стандартах нормам. Бухгалтерская (финансовая) отчетность в ООО «Авангард» составляется в соответствии с установленными нормами и правилами и отвечает всем требованиям. Отчетность предоставляется в органы государственной статистики, налоговый орган в установленные сроки.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «АВАНГАРД» БУИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1. Современное состояние учёта расчетов персонала по оплате труда

Учитывая всю специфику ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан для возможного улучшения предприятия и повышения эффективности труда возможно введение бестарифной системы для оплаты труда.

Бестарифная система для выдачи оплаты труда на предприятии, полностью зависит от конечного результата работы всего коллектива. Обычно, данная система рекомендуется на предприятиях, где возможно рассчитать точные конечные результаты. Также, на тех предприятиях, где учитывается у работников заинтересованность и ответственность за полученный результат общей работы коллектива. Коллектив должен функционировать на протяжении продолжительного временного промежутка, включая руководителя направления, всех специалистов и простых работников предприятия, для эффективного взаимодействия.

При консолидации данных условий, бестарифная система оплаты труда может применяться ООО «Авангард» Буинского района РТ.

Данный вариант совершенствования учреждения имеет следующую характеристику:

- уровень оплаты труда зависит от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам труда;
- каждому работнику предприятия присваивается коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности;

Из этого следует, что оплата труда для работников предприятия, является долей заработной платы всего коллективного фонда оплаты труда и определяется благодаря формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ФОТ} + \text{КТУ} * \text{Т} \quad (2)$$

Где ФОТ – фонд оплаты труда коллектива, подлежащий распределению между работниками.

КТУ – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый 1-му работнику трудовым коллективом, на период, за который производится оплата (считается в баллах).

Т – количество рабочего времени, отработанного 1-м работником.

Введение бестарифной системы оплаты труда на предприятии предполагает следующие подготовительные мероприятия:

1) Первоначально, предстоит введение приказа для предприятия, в которой будет содержаться информация о переходе на новую модель оплаты заработной платы, где будут изложены основные причины перехода к новой система, достоинство и полную суть избранной системы стимулирования, мероприятия для подготовки к переходу, указание сроков и ответственных за выполнение;

2) Каждому работнику должен быть присвоен коэффициент трудового участия.

При разработке всех данных мероприятий и учета коэффициента участия решаются следующие задачи:

1) выделение наиболее обобщающих и характерных для предприятия категорий работников (рабочие, служащие, специалисты, руководители производственных подразделений, служб и отделов, их заместители, руководитель и заместители руководителя предприятия и т.д.);

2) определение числа квалификационных групп работников и размеров соответствующих им "вилки" соотношений в оплате труда разного качества;

3) обоснование критериев, требований, условий и т.п. для отнесения конкретных категорий работников к соответствующим квалификационным

группам и размерам "вилок" соотношений в оплате труда разного качества (например, квалификационные требования, профессиональные знания, трудовые навыки, должностные обязанности и т.п.).

Решая эти задачи, следует, конечно, учитывать в первую очередь особенности и специфику предприятия. Можно использовать некоторые нормативные документы ныне действующей тарифной системы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, схемы должностных окладов и др.

Весьма ответственное дело - установление диапазонов (интервалов) значений коэффициентов соотношений в оплате. Интервалы отражают возможные индивидуальные различия в трудовом вкладе работника в пределах той или иной квалификационной группы.

- 1) Разработка макета штатного расписания.
- 2) Проведение аттестационной комиссии для установления базового коэффициента квалификационного уровня для каждого работника.
- 3) Определение критериев, показателей и условий, повышающих и понижающих базовый коэффициент квалификационного уровня.

Соотношения в оплате труда работников различных категорий не должны быть "точечными". Их целесообразно устанавливать в виде "вилки" с достаточно широким диапазоном, что позволит более активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям. Конкретные размеры соотношений в заданном их интервале в соответствии с разработанным механизмом могут определять советы бригад, трудовые коллективы, непосредственные хозяйственные руководители с учетом конкретного, фактического трудового вклада работников в конечные результаты работы предприятия и его производственных подразделений. Тем самым "вилки" соотношений создадут условия для того, чтобы в оплате труда учитывать не только квалификацию работников, их потенциальные возможности, но и реальный трудовой вклад. [22]

Необходимо учитывать интенсивность труда, выполнение норм и установленных заданий, фактически отработанное время и другие условия, которые несложно предусмотреть. С учетом сказанного можно разработать сетку соотношений в оплате труда работников и использовать ее при организации заработной платы.

Разрыв между крайними соотношениями в оплате труда первой и последней из квалификационных групп работников должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности и в то же время не допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда.

Реализация предложенной концепции организации оплаты труда может позволить значительно сократить масштаб и диапазон применения различного вида премий, доплат и надбавок или отказаться от них полностью. Это обусловлено тем, что показатели, которые стимулируются в настоящее время механизмом премий, доплат и надбавок, могут быть учтены в предложенном варианте организации заработной платы правильным применением "вилки" соотношений в оплате труда разного качества. Кроме того, в предложенной модели организации оплаты труда единый ФОТ распределяется между работниками практически без остатка, поэтому не будет постоянного источника для выплаты премий, доплат и надбавок.

Сокращение числа всевозможных премий, доплат и надбавок, полное исключение их из организации заработной платы значительно упростит механизм оплаты труда, сделает его более понятным и доступным для работников.

Исходя из той важнейшей роли, которая отводится научно-техническому прогрессу в решении социально-экономических проблем, целесообразно в виде исключения сохранить премирование за разработку, внедрение и освоение новой техники и технологии.

При дифференциации работников рассматриваемого предприятия по квалификационным группам специфика предприятия может выразиться, в частности, в том, что приоритет отдается рабочим, специалистам и

руководителям основных цехов, непосредственно производящим готовую продукцию. Кроме того, при разработке сетки соотношений в оплате труда в акционерном обществе, необходимо учитывать сложившиеся пропорции размеров заработков между различными категориями работников. В этих целях принимается во внимание действующее штатное расписание с соответствующими тарифными ставками и должностными окладами работников предприятия.

Весьма ответственное дело - выбор крайних соотношений сетки, чтобы определить разрыв между минимальной и максимальной оплатой труда на предприятии, а также диапазон "вилка", влияющий на меру дифференциации размеров заработной платы разных квалификационных групп работников. Это требует взвешенного подхода и научного обоснования, от которого будет зависеть не только действенность организации оплаты труда, но и состояние микроклимата в коллективе.

Не всегда целесообразно устанавливать соотношение работников в оплате труда каждой последующей категории, начиная с максимального значения соотношений предыдущей категории. Более реально "перехлестное" расположение соотношений, т.е. начало соотношения следующей категории работников находится в диапазоне соотношений предыдущей категории.

Разрыв между крайними значениями соотношении также зависит от особенностей трудового коллектива и специфики предприятия, объема выпускаемой продукции, его технологического оснащения, уровня механизации и автоматизации, числа работающих и количества выделяемых (наиболее крупных) категорий работников, квалификации кадров, стабильности работы, финансового положения организации и т.д.

Не желателен ни завышенный, ни заниженный уровень соотношений и размеров "вилка" для каждой квалификационной группы. Низкий уровень разрыва не позволит в полной мере стимулировать квалификацию, талант, творчество, не будет "простора" для обеспечения максимальной

заинтересованности работников в высокопроизводительном труде. С другой стороны, чрезмерно большой разрыв соотношений в оплате труда разных квалификационных групп работников может обусловить необоснованно высокую дифференциацию в размерах их заработков. К тому же при этом следует иметь в виду еще одно обстоятельство, которое нельзя не учитывать, особенно в условиях перехода к рыночной экономике. Большой разрыв в оплате труда разного качества и тем более его рост при неизменном объеме распределяемых между работниками средств могут стать причиной крайне низкого уровня (ниже прожиточного минимума) заработной платы той части трудящихся, у которых невысокие соотношения коэффициента.

После разработки сетки соотношений в оплате труда разного качества следует тщательно продумать и отразить в положении о новой модели заработной платы механизм определения конкретных значений коэффициентов в диапазоне их "вилки". Здесь возникает два вопроса. Первый - по каким критериям, показателям устанавливать реальный размер соотношений для каждого работника, который соответствовал бы его фактическому трудовому вкладу в общие результаты работы предприятия. И второй вопрос - кто должен это делать.

Можно предложить следующие подходы. При определении конкретной величины коэффициентов, в пределах диапазона их "вилки" целесообразно использовать только те критерии, показатели и условия, которые непосредственно отражают фактический трудовой вклад работника в общие результаты работы коллектива. Для каждой группы работников они должны быть своими, индивидуальными. При этом можно использовать некоторые показатели и условия, которые в настоящее время применяются для начисления различного вида премии, доплат и надбавок (экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей; выполнение смежных операций и др.).

Каждый работник должен знать, за какие достижения и упущения в работе и в какой мере значения его соотношения коэффициента могут

увеличиться или уменьшиться. Условиями повышения размера коэффициента, а значит, и заработка работника наряду с отмеченными могут быть: применение передовых методов труда, эффективное использование оборудования, оснастки, стаж работы в данной должности, помощь и передача опыта товарищам, рациональное использование рабочего времени и т.д. Значение коэффициента может снижаться при нарушении правил техники безопасности, опозданиях на работу, преждевременных уходах с рабочего места и т.д. Мера повышения или снижения коэффициента может заранее нормироваться, регламентироваться в виде конкретных шкал (допустим, за прогул коэффициент снижается на 0,1 пункт) или устанавливаться непосредственно в процессе обсуждения вопроса в каждом случае отдельно (по методу средних экспертных оценок). Как действовать - решает коллектив. Однако не должно быть крайностей. Целесообразно дать определенный простор трудовым коллективам, не устанавливая, на все случаи жизни нормативы и шкалы зависимости соотношений от показателей и условий, чтобы они могли самостоятельно оценивать значения коэффициентов, предопределяющих размер заработной платы каждого работника. С другой стороны, нельзя и упрощать эту работу. [24]

Конечно, можно было бы ежемесячно устанавливать всем работникам значение соотношения коэффициентов по среднему или максимальному уровню диапазона их "вилки". Но это не эффективно. При этом не будет в полной мере использоваться стимулирующий потенциал модели, который в нее заложен, поскольку в отключенном состоянии окажется один из главных ее элементов ("вилки" соотношений), способный не только усиливать заинтересованность трудящихся в высокопроизводительном труде, но и задействовать всех членов трудового коллектива.

Однако набор критериев, показателей и условий, по которым определяется фактический трудовой вклад работника, не должен быть обширным. Не следует стремиться учесть при этом все, в том числе недостаточно принципиальное и второстепенное. В противном случае и

новая бестарифная модель оплаты труда, так же как и действующая ранее тарифная система будет сложной, запутанной.

Остановимся на некоторой специфике определения коэффициентов и расчета размеров оплаты труда для рабочих-сдельщиков, поскольку вся методика, описанная выше, в большей степени относится к механизму установления соотношений и заработков повременщикам. Рассмотрим два возможных варианта. Первый - сдельщик не выполнил норму выработки. В этом случае по формуле рассчитывается размер заработной платы по установленному ему коэффициенту (без учета невыполнения нормы), а затем этот заработок уменьшается на процент невыполнения нормированного задания. Второй вариант - сдельщик перевыполнил норму выработки. В такой ситуации можно использовать несколько альтернативных методов расчета размеров оплаты труда. Все зависит от того, в какой степени предприятие заинтересовано в росте объема продукции, производимой конкретным рабочим-сдельщиком. Можно, например, стимулировать перевыполнение норм работником за счет диапазона "вилки" соотношении в оплате труда разного качества.

Теперь о том, кто должен и может участвовать в определении конкретных размеров соотношений оплаты труда разного качества в диапазоне их "вилки". Можно контролировать вклад работника по схеме "сверху - вниз", когда результативность труда, например рабочего, определяет мастер; мастера - лесничий; лесничего - главный лесничий и т.д. А можно наоборот - "снизу-вверх": трудовой вклад рабочего и мастера, оценивают сами рабочие (бригада); лесничего - мастера; главного лесничего - лесничий. Не следует исключать и возможность параллельной оценки - "сверху-вниз" и "снизу-вверх", интегрируя затем ее окончательно.

Один раз в месяц к определенному сроку непосредственным вышестоящим руководителем они передаются в соответствующие службы предприятия для расчета размеров заработной платы и начисления материального вознаграждения работникам.

3.2 Аудиторская проверка начислений по оплате труда

Аудит – это установление соответствия применяемой в организации методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетов с персоналом, действующим в Российской Федерации в проверяемом периоде нормативным документам. [28]

В свете данной цели могут решаться следующие задачи:

- оценка существующей в организации системы расчетов с персоналом;
- оценка состояния синтетического и аналитического учета операций по оплате труда и расчетов с персоналом организации в проверяемом периоде;
- оценка полноты отражения совершенных операций в бухгалтерском учете;
- проверка соблюдения организацией налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда;
- проверка соблюдения организацией законодательства по расчетам с внебюджетными фондами, по единому социальному налогу.

Аудиторская проверка должна быть спланирована на основе достигнутого аудиторской организацией понимания деятельности экономического субъекта. Цель планирования – организовать эффективную и экономически оправданную проверку. На этапе планирования необходимо определить стратегию и тактику аудита, сроки его проведения; разработать общий план и программу аудита. [31]

Общий план аудита операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации может включать:

- аудит оформления первичных документов;
- аудит системы начислений заработной платы;
- аудит обоснованности льгот и удержаний из заработной платы;

- аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета;
- аудит расчетов по начислению платежей во внебюджетные фонды.

Цель подготовки рабочих документов – это документальное подтверждение того, что проверка была должным образом спланирована, реализация плана аудиторами ежедневно контролировалась и в ходе аудита подвергалась рассмотрению, что при необходимости выполнялись соответствующие исследования.

Поскольку аудиторская проверка соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда весьма трудоемка, то для сокращения сроков ее проведения можно использовать схему аудита синтетического и аналитического учета при журнально-ордерной форме счетоводства и схему соответствия операций, отраженных в бухгалтерском учете, совершенным хозяйственным операциям.

Проверенные аудитором первичные учетные документы организации записываются в рабочие документы аудитора.

При проведении аудита операций по соблюдению трудового законодательства и расчетов по оплате труда используют следующие методы и приемы:

- проверка арифметических расчетов клиента (пересчет);
- проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций, подтверждение;
- устный опрос персонала, руководства экономического субъекта и независимой (третьей) стороны;
- проверка документов, прослеживание, аналитические процедуры.

Проверка арифметических расчетов клиента (пересчет) используется для подтверждения достоверности арифметических подсчетов сумм по оплате труда персонала и точности отражения их в бухгалтерских записях.

Проверка соблюдения правил учета отдельных хозяйственных операций позволяет аудиторской организации осуществлять контроль за учетными работами, выполняемыми бухгалтерией, и корреспонденцией счетов по оплате труда.

Подтверждение используется для получения информации о реальности остатков на счетах расчетов по оплате труда бюджетом и внебюджетными фондами.

Устный опрос используется в ходе получения ответов на вопросник аудитора при предварительной оценке состояния учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также в процессе их проверки, при уточнении у специалистов отдельных совершенных хозяйственных операций, вызывающих сомнение.

Проверка документов позволяет аудитору убедиться в реальности определенного документа. Рекомендуется выбрать определенные записи в бухгалтерском учете и проследить отражение операций в учете вплоть до того первичного документа, который должен подтверждать реальность и целесообразность выполнения этой операции.

Прослеживание используется при изучении кредитовых оборотов по аналитическим счетам, ведомостям, отчетам, синтетическим счетам, отраженным в Главной книге, при этом необходимо обращать внимание на нетиповые корреспонденции счетов.

Аналитические процедуры используются при сопоставлении фонда заработной платы отчетного периода с данными предыдущих периодов.

При составлении плана и программы аудита расчетов с персоналом аудитор должен обратить внимание на характер и специфику деятельности предприятия и соответствующие законодательные моменты регулирования начислений и удержаний. Основные направления законодательного регулирования расчетов с персоналом по оплате труда можно сгруппировать по следующим направлениям:

- прием на работу;

- увольнение сотрудников;
- начисление и выплата заработной платы;
- удержания из заработной платы;
- депонирование невыплаченной своевременно заработной платы;
- предоставление отпуска;
- оплата пособий по временной нетрудоспособности;
- прочие вопросы по начислениям и выплатам, приравненным к заработной плате.

Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям и другим выплатам) Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению, утвержденными приказом Министерства финансов РФ от 31.10.2000 № 94н, предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В соответствии с п. 5, 7 ПБУ 10/99 «Расходы организации», утвержденного приказом Министерства финансов РФ от 06.05.1999 (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" № 33н, расходы по оплате труда считаются расходами по обычным видам деятельности. Суммы оплаты труда, причитающиеся работникам, отражаются по кредиту счета 70 в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором (ст. 144 ТК).

Правил начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 № 184).

Кроме того, общая сумма затрат на оплату труда включается в базу для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (п. 2 ст. 10 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).[7]

Заработная плата работникам организации считается объектом налогообложения налога на доходы физических лиц (далее – НДФЛ) на основании п. 1 ст. 209 НК (ред. от 25.12.2018). В соответствии с п. 3 ст. 210 НК для доходов, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка 13 %, налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов (от 400 до 3000 руб. на работника и 600 руб. на каждого иждивенца), предусмотренных ст. 218–221 НК, с учетом особенностей, установленных гл. 23 «Налог на доходы физических лиц» НК.

Указанные вычеты предоставляются за каждый месяц календарного года и действуют до месяца, в котором доход работника, исчисленный нарастающим итогом с начала календарного года работодателем, предоставляющим данные социальные налоговые вычеты, превысил 20 000 руб. (для вычетов на работника) и 40 000 руб. (для вычетов на иждивенца). Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил установленный размер, данные налоговые вычеты не применяются.

Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога на доходы физических лиц производится налоговым агентом за счет любых денежных средств, выплачиваемых налоговым агентом налогоплательщику, при фактической выплате указанных денежных средств налогоплательщику либо по его поручению третьим лицам (п. 4 ст. 226 НК). Налогообложение производится по ставке 13 % (ст. 224 НК).

Сумма налога на доходы физических лиц, удержанная при выплате заработной платы, определяется по данным, содержащимся в расчетно-платежной ведомости либо в налоговых карточках по учету доходов и налога на доходы физических лиц (форма № 1-НДФЛ, утвержденная приказом МНС

России от 01.11.2000 (ред. от 30.10.2001) № БГ-3-08/ 379 «Об утверждении форм отчетности по налогу на доходы физических лиц»).

Согласно п. 1 ст. 226 НК российские организации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик (физическое лицо – ст. 207 НК) получил доходы, обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить в бюджет сумму налога, исчисленную по соответствующей налоговой ставке. Удержание начисленной суммы налога на доходы физических лиц производится непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате (п. 4 ст. 226 НК). Сумма налога на доходы физических лиц, подлежащая удержанию с заработной платы работников, отражается в учете по кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» и дебету счета 70. [4]

В соответствии с п. 6 ст. 226 НК организация – налоговый агент обязана перечислять суммы исчисленного и удержанного налога на доходы физических лиц не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода. В день получения наличных денежных средств в банке на выплату заработной платы сумма исчисленного налога на доходы физических лиц удерживается из доходов работников, и у организации возникает задолженность перед бюджетом по уплате сумм налога на доходы физических лиц.

Что касается материальной помощи, то согласно п. 28 ст. 217 НК не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 2000 руб. в течение налогового периода (календарного года).

Кроме удержаний налога на доходы физических лиц возможны удержания по решениям суда (алименты), по инициативе администрации предприятия (например, в возмещение ущерба, за брак, невозвращенные своевременно подотчетные суммы) и по инициативе работника (перечисления по его заявлениям). Аудитор проверяет наличие соответствующих распоряжений, постановлений, заявлений на все эти виды

удержаний. Сумма данных удержаний из заработной платы работника может быть отражена в графе 16 (17, 18) Расчетно-платежной ведомости.

В действующем законодательстве нет прямого определения счетной ошибки. Анализ сложившейся практики позволяет считать, что счетная ошибка представляет собой результат неправильного совершения арифметических действий и чисто случайных, неосторожных, механических действий, в том числе при введении исходной информации в ПЭВМ, которые не требуют их правовой оценки.

Согласно ст. 137 ТК работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы сотрудника суммы, излишне выплаченной ему в результате счетной ошибки, не позднее одного месяца со дня неправильно исчисленных выплат и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Следует обратить внимание на то, что размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 % заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК).

Ограничение размера удержаний из заработной платы устанавливается ст. 138 ТК, но не распространяется на удержания по инициативе самого работника. Сумма, удержанная из дохода работника по его распоряжению, не уменьшает налоговую базу по налогу на доходы физических лиц (п. 1 ст. 210 НК).

Согласно ст. 136 ТК срок заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц.

Выдача наличных денег из касс предприятий на выплату заработной платы производится по платежным (расчетно-платежным) ведомостям (без составления расходного кассового ордера на каждого получателя) с наложением на эти документы штампа с реквизитами расходного кассового ордера. Документы на выдачу денег должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером предприятия или лицами, на это уполномоченными. Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации,

утвержденного решением совета директоров Центрального банка РФ от 22.09.1993 № 40 (далее – Порядок)).

В соответствии с п. 7 Порядка предприятия, имеющие постоянную денежную выручку, по согласованию с обслуживающими их банками могут расходовать ее, в частности, на оплату труда. При этом предприятия не имеют права накапливать в своих кассах наличные деньги сверх установленных лимитов для осуществления предстоящих расходов, в том числе на оплату труда.

По истечении установленных сроков оплаты труда кассир закрывает ведомость в порядке, указанном в п. 18 Порядка. В конце платежной (расчетно-платежной) ведомости делается надпись о фактически выплаченных и подлежащих депонированию суммах (при наличии таковых), производится сверка их с общим итогом по платежной ведомости.

Расходные кассовые ордера, оформленные на платежных (расчетно-платежных) ведомостях на оплату труда и других приравненных к ней платежей, регистрируются бухгалтерией после их выдачи в журнале регистрации приходных и расходных кассовых документов (форма № КО-3, утвержденная постановлением Госкомстата России от 18.08.1998 (ред. от 03.05.2000) № 88) (п. 21 Порядка).

В конце последнего дня выплаты заработной платы на основании Отчета кассира (второй экземпляр листа Кассовой книги (форма № КО-4, утвержденная постановлением Госкомстата России от 18.08.1998 № 88)) и приложенных к нему расходных кассовых документов в бухгалтерском учете отражается сумма выплаченной работникам заработной платы по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 50 «Касса» (План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению).

Сумма депонированной заработной платы отражается в учете по кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76-4 «Расчеты по депонированным суммам» и дебету счета 70.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (ст. 146 ТК). Заработная плата с учетом доплаты за работу во вредных условиях труда учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц (п. 1 ст. 210 НК).

Право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения двух или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка. Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере 16769,09 руб. (ст. 11, 12 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изменениями на 29 июля 2018 года)) по месту работы (п. 21 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 № 883). Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается не позднее 10 дней со дня представления всех необходимых документов, предусмотренных п. 22 Положения (п. 23 Положения).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при этом на период данного отпуска за ней сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК).

Согласно ст. 255 ТК женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

В соответствии с п. 1 ст. 8 Федерального закона "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" от 05.12.2017 N 364-ФЗ в 2018 г. пособие по

беременности и родам исчислялось из среднего заработка работника по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска по беременности и родам. Исчисление среднего заработка осуществляется в соответствии со ст. 139 ТК в порядке, Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

Согласно подп. 2 п. 1 ст. 10 Федерального закона от 15.12.2001 N 166-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" за счет средств обязательного социального страхования оплата стоимости путевок для детей застрахованных граждан в загородные стационарные детские оздоровительные лагеря не более чем за 24 дня пребывания в период школьных каникул производится в порядке и на условиях, которые определяются Правительством РФ.

В соответствии с подп. «а» п. 8 Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 января 2012 г. N 69 "О внесении изменений в федеральный компонент государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, утвержденный приказом Министерства образования Российской Федерации от 5 марта 2004 г. N 1089" путевки в загородные стационарные детские оздоровительные лагеря со сроком пребывания не менее 21–24 дня в период летних школьных каникул оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования РФ в размере до 50 % средней стоимости путевки, установленной органами исполнительной власти субъектов РФ исходя из фактически сложившихся цен на путевки в такие лагеря, расположенные на территории этого субъекта.

3.3 Совершенствование учёта и аудита расчётов по оплате труда

Как было отмечено в предыдущей главе данной работы организация бухгалтерского учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района РТ в целом отвечает предъявляемым требованиям, но наряду с этим имеются ряд недостатков в ведении первичного учета. Совершенствование учета оплаты труда заключается, прежде всего, в исправлении выявленных недостатков. Можно выделить следующие недостатки и направления совершенствования учета труда и заработной платы в ООО «Авангард» Буинского района РТ:

1) Оформление и передача первичных документов по учету труда и его оплаты на предприятии в бухгалтерию осуществляется несистематически, что нарушает требования законодательства, создает предпосылки для злоупотреблений, хищений и просто совершения арифметических ошибок. Кроме того, в ряде документов не заполняются отдельные реквизиты.

В связи с этим главному бухгалтеру предприятия необходимо провести среди учетных работников разъяснительную работу о порядке оформления первичной учетной документации и разработать график документооборота.

Руководству предприятия необходимо закрепить в приказном порядке уполномоченных по оформлению табелей учета рабочего времени по подразделениям и сроки сдачи документов в бухгалтерию и требовать от уполномоченных лиц аккуратного и точного оформления табеля и своевременной его сдачи в бухгалтерию. В связи с этим главному бухгалтеру предприятия необходимо разработать график документооборота.

При разработке графика документооборота по учету труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района РТ необходимо зафиксировать:

- перечень первичных документов по учету труда и его оплаты, применяемых на предприятии;

- кто из работников предприятия несет ответственность за правильность их оформления и своевременность представления в бухгалтерию;

- крайний срок представления документов в бухгалтерию.

Также при составлении графика должны быть соблюдены следующие требования:

а) первичные учетные документы, принимаемые бухгалтерией, должны иметь все обязательные реквизиты;

б) при приемке документов должна проверяться правильность арифметических вычислений;

в) документы должны оформляться в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов;

г) все исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления.

После составления графика каждому лицу, участвующему в документообороте, вручается соответствующая выписка и определяется ответственность за невыполнение требований документооборота.

Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием. Фрагмент рекомендуемого графика документооборота для ООО «Авангард» Буинского района РТ представлен в таблице 14.

2) В настоящее время в ООО «Авангард» Буинского района РТ для расчета и выплаты заработной платы применяются расчетные и платежные ведомости. Законодательство разрешает самостоятельно выбирать формы используемых ведомостей. В связи с этим для сокращения документации целесообразно для начисления и выплаты заработной платы использовать ведомость по форме № Т-49. Форма типового бланка расчетно-платежной ведомости утверждена Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г.

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

Таблица 14 – Рекомендуемый график документооборота ООО «Авангард» Буинского района РТ

№	Наименование хозяйственной операции	Наименование документа	Составление		Представление в бухгалтерию		Проверка, обработка, подшивка в архив	
			Должность	Срок	Должность	Срок	Должность	Срок
1	Начисление заработной платы	Табель рабочего времени	Главный диспетчер	Ежедневно	Главный бухгалтер	До 5 числа следу. месяца	Главный бухгалтер	До 5 числа следу. месяца
		Расчетно-платежная система	Главный бухгалтер	До 10 числа следу. месяца	-	-	Главный бухгалтер	До 10 числа следу. месяца
		Ведомость перечисления взносов в социальные фонды	Главный бухгалтер	До 10 числа следу. месяца	-	-	Главный бухгалтер	До 10 числа следу. месяца
		Платежные поручения на выплату заработной платы	Бухгалтер	До 10 числа следу. месяца	-	-	Главный бухгалтер	До 10 числа следу. месяца
2	Оформление кадровой документации	Приказы на прием, увольнение, перемещение, отпуск работников	Работник отдела кадров	Немедленно	Главный бухгалтер	Немедленно	Главный бухгалтер	Ежедневно
		Журнал учета трудовых книжек	Работник отдела кадров	Немедленно	-	-		
3	Оформление расчетов с подотчетными лицами	Авансовый отчет	Подотчетное лицо	В течении 3 дней	Подотчетное лицо	В течении 3 дней	Бухгалтер	Ежемесячно

Расчетно-платежную ведомость необходимо составлять по каждому структурному подразделению организации в одном экземпляре.

В расчетно-платежной ведомости должны быть указаны оклады (тарифные ставки) сотрудников организации, количество дней, отработанных каждым сотрудником, заработную плату, начисленную за отработанное время, а также надбавки и доплаты (например, за работу в выходные или праздничные дни) и т.д., удержания из заработной платы сотрудников (сумму налога на доходы физических лиц, удержания по исполнительным документам и т.п.), сумму заработной платы, причитающуюся к выдаче. Получение начисленной заработной платы по расчетно-платежной ведомости должно подтверждаться подписью работника. Если заработная плата тому или иному сотруднику не была выдана, в расчетно-платежной ведомости необходимо сделать примечание о ее депонировании штампом или записью от руки: «Депонировано».

Расчетно-платежную ведомость подписывают руководитель организации, главный бухгалтер и бухгалтер. Без визы руководителя и главного бухгалтера деньги по ведомости не выдают. В конце ведомости указывают общую сумму выданной и депонированной заработной платы. Также в ведомости указывают реквизиты расходного кассового ордера, по которому были получены денежные средства для выплаты зарплаты из кассы. В связи с тем, что в ООО «Авангард» Буинского района РТ не ведут лицевые счета работников, расчетно-платежные ведомости должны храниться в архиве предприятия 75 лет.

3) Учет расчетов с депонентами (сотрудниками, чья заработная плата была депонирована) необходимо вести в книге учета депонированной заработной платы. Типового бланка для книги учета расчетов с депонентами не предусмотрено, поэтому ее составляют в произвольной форме. Применительно к особым условиям деятельности в ООО «Авангард» Буинского района РТ предлагаем использовать форму книги учета расчетов с депонентами.

В книге учета депонированной заработной платы каждому депоненту, как правило, отводят отдельную строку, в которой указывают его табельный номер, фамилию, имя и отчество, а также депонированную сумму. После того как заработная плата сотруднику будет выдана, в книге делают соответствующую отметку. Книгу учета депонированной заработной платы открывают на 1 год.

3) ООО «Авангард» Буинского района РТ не применяются расчетные листки, на основании которых работники могли бы следить за суммами начисленной и выплаченной им заработной платы. Вследствие этого, в дни выплаты заработной платы бухгалтерию посещает большое количество работников предприятия, для разъяснения сумм выплаченной им заработной платы. Например, у рабочих смешанная форма оплаты труда, которая состоит из оклада и множества премий и надбавок, о которых работникам нужно было бы знать. Одно из моих предложений – это ввести расчетные листки (таблица 15), а также ведомость их регистрации (таблица 16).

Таблица 15 – Рекомендуемый расчетный листок заработной платы

Расчетный листок за Октябрь 2018 г. №3					
Транспортный персонал – Иванов И.И. (Табельный № _____)					
Отработано: 21 дней /168 час.					
Оклад: 7800 руб./ мес.					
Вычет: 1 400 руб.					
№	Начислено/ удержано	Отработанное время		Начислено	Удержано
		Дни	Часы		
1	Оклад	21	168	7 800,00	
2	Премия за особые условия труда	21		2 500,00	
3	Премия 50%	21		3 900,00	
4	За техническое обслуживание	4		200,00	
5	Надбавка за проф. мастерство			150,00	

6	Удержан НДФЛ				1 710,00
7	Аванс				5 000,00
	Итого			14 550,00	6 710,00
	На руки			7 840,00	

Таблица 16 - Ведомость по учету выдачи расчетных листков

№ п/п	Дата выдачи	Номер расчетного листка	ФИО сотрудника	Подпись
1	15.10.2018	3	Иванова И.И.	
2				

5) Для совершенствования бухгалтерского учета в ООО «Авангард» Буинского района РТ также необходимо ввести систему субсчетов. При автоматизации это является неотъемлемой частью при формировании и использовании машинограммных ведомостей бухгалтерами и службой внутреннего контроля. Таким образом, необходимо, открыть соответствующие субсчета к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», в разрезе которых, должен вестись аналитический учет фонда оплаты труда:

- * 70-1 «Оплата труда по окладу»;
- * 70-2 «Доплаты и надбавки»;
- * 70-3 «Премияльные выплаты»;
- * 70-4 «Оплата отпусков»;
- * 70-5 «Оплата больничных пособий»;
- * 70-6 «Прочие выплаты»;

6) В ООО «Авангард» Буинского района РТ отпуска в течение календарного года предоставляются неравномерно (как правило, из-за специфики деятельности в зимний период). В том случае, если суммы, выплачиваемые работникам за время отпуска, значительно отличаются от сумм начисленной заработной платы в другие месяцы года, себестоимость услуг в период массового ухода работников в отпуск может существенно

отличаться от ее средних размеров в течение года. Кроме того, объемы оказанных услуг в период зимних отпусков, как правило, уменьшаются, что также приводит к искажению себестоимости в этот период. Поэтому, в целях равномерного включения в состав расходов (а, следовательно, и в себестоимость) сумм, выплачиваемых за время отпуска, предприятие может образовывать резерв на предстоящую оплату отпусков.

Резерв на оплату отпусков образуется от сумм начисленной основной и дополнительной зарплаты и учитывается на счете 96 «Резервы предстоящих расходов». Этот счет является пассивным, бюджетно-распределительным, по кредиту счета записываются резервируемые суммы на оплату предстоящих отпусков в корреспонденции с соответствующими счетами учета затрат на оказание услуг. Суммы образуемого резерва на оплату отпусков в плановом размере ежемесячно отражаются записью:

- Дт 20, 25, 26 и др.
- Кт 96 - «Резервы предстоящих расходов».

По дебету счета 96 «Резервы предстоящих расходов» отражаются суммы отпускных, начисленные работникам при уходе их в отпуск:

Дт 96 «Резервы предстоящих расходов».

Кт 70 - «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По окончании года производится инвентаризация правильности образования и использования резерва на оплату отпусков. По результатам инвентаризации производится корректировка сальдо на конец года по счету 96, в том случае, если к концу года по счету 96 окажется, что суммы образованного резерва на отпуска превышают суммы использованного резерва, т.е. этот счет будет иметь кредитовое сальдо, производятся соответствующие сторнировочные записи. Если же окажется, что предприятием произведены выплаты за время отпуска, превышающие суммы образованного резерва (дебетовое сальдо по счету 96), производится доначисление резерва. В итоге, счет 96 «Резервы предстоящих расходов» в

части сумм на оплату отпусков сальдо на конец отчетного года иметь не должен.

Таким образом, для совершенствования бухгалтерского учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района РТ целесообразно осуществление следующих мероприятий:

- разработать и утвердить график документооборота;
- для сокращения количества документов для начисления и выдачи заработной платы использовать расчетно-платежную ведомость (форма Т-49);
- организовать учет депонированной заработной платы в книге учета депонированной заработной платы;
- ввести расчетные листки, а также ведомость их регистрации;
- открыть соответствующие субсчета к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- создать резерв на оплату отпусков.

Предложенные мероприятия позволят более точно и эффективно организовать учет труда и его оплаты на предприятии. Осуществление рекомендованных мероприятий не влечет за собой дополнительных затрат, а требует только грамотного руководства.

ВЫВОД И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Оплата труда, представляющая собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, тесно связана с различными сторонами производственной и хозяйственной деятельности организации.

Учет труда и его оплаты является одним из важнейших участков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский учет.

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.

Целью аудита является установление соответствия применяемой в организации методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетам с персоналом нормативным документам для того, чтобы выявить имеющиеся ошибки или нарушения и степень их влияния на достоверность бухгалтерской отчетности.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе выступило Общество с ограниченной ответственностью «Авангард» Буинского района Республики Татарстан.

При расчете заработной платы в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан применяют повременную систему оплаты труда для включения в расходы. Для ведения бухгалтерского учета расчетов с

персоналом по оплате труда используется программа «1С: Предприятие» версия 8.2.

Трудовые отношения возникают между ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан и работником на основании трудового договора. Затем в трудовую книжку вносятся сведения о приеме работника на определенную должность. Запись в трудовую книжку делается на основании приказа (распоряжения) о приеме работника на работу (форма Т-1). Личная карточка работника по форме N Т-2 заполняется на лиц, принятых на работу. Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику форма №Т-6, применяется для документирования факта предоставления отпуска работнику. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником форма Т-8.

Синтетический учет расчетов с работниками по заработной плате осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан основная заработная плата работников состоит из двух частей: должностного оклада и переменной части заработной платы. На предприятии также начисляются суммы в связи с отклонениями условий труда от нормальных. В ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан к таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни. Оплата работы в сверхурочное время за первые два часа начисляется в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан не менее чем в полуторном, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Отпуска в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан предоставляют на основании заявления работника и графика отпусков. Бухгалтерия составляет приказ о предоставлении отпуска, производит расчет отпускных и под роспись извещает работника об отпуске за две недели до его начала. Выплачиваются отпускные работнику не позднее, чем за 3 дня до

начала отпуска. Кроме того, в некоторых случаях, например по болезни, очередной отпуск может быть не только продлен, но и перенесен на другой срок. Новые даты предприятие определяет по согласованию с работником.

Пособие по временной нетрудоспособности, а также в связи с материнством рассчитывается исходя из среднего заработка работника.

Исследуемая организация платит взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по ставке 0,7 %, в федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) - 5,1 %, страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - 2,9 %, в пенсионный фонд – 22 %.

Для расчета и выплаты заработной платы в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан применяются следующие формы документов:

- расчетная ведомость (форма № Т-51);
- платежная ведомость (форма № Т-53).

По окончании отчетного периода (квартала, полугодия, девяти месяцев и календарного года) ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан заполняет и сдает два расчета, через систему «СБИС++».

Первый - в Пенсионный фонд РФ по взносам в ПФР, ФФОМС (Форма РСВ-1). Предоставлять нужно до 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом (до 20 мая, 20 августа, 20 ноября, 20 февраля).

Второй расчет (Форма ФСС-4) - в ФСС РФ по взносам на социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Срок его сдачи - до 25-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом (до 25 апреля, 25 июля, 25 октября, 25 января). Если отчетная дата приходится на выходной или праздничный день, ее переносят на первый рабочий день.

Объектом налогообложения доходов физических лиц является заработная плата сотрудников, которая облагается налогом на доходы физических лиц по ставке 13 %. НДФЛ на каждого сотрудника рассчитывается при начислении заработной платы и удерживается из нее ежемесячно. Синтетический учет НДФЛ ведется на счете 68, субсчет 68/1 «НДФЛ», который при платеже в бюджет дебетуется в корреспонденции с кредитом счета 51 «Расчетные счета». По дебету счета 68 «Учет расчетов с бюджетом по налогам и сборам» отражаются суммы, фактически перечисленные в бюджет. По истечении отчетного года предприятие направляет налоговому органу отчет о полученных работниками доходах в виде реестра с приложением справок формы «2-НДФЛ», в срок до 30 марта года, следующего после отчетного.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда был спланирован и проведен в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан в таком виде, чтобы получить достаточную уверенность в том, что возможные ошибки и нарушения, оказывающие существенное влияние на бухгалтерскую отчетность, будут выявлены. В то же время, исходя из разумности сроков проведения аудита и трудозатрат, аудит проводился выборочно и выборка определялась с учетом вероятности искажений для каждой статьи отчетности.

В результате выборочной проверки получен необходимый объем аудиторских доказательств для формирования мнения о достоверности бухгалтерской отчетности организации и ее соответствии действующему законодательству во всех существенных отношениях.

Как было отмечено в данной работе организация бухгалтерского учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан в целом отвечает предъявляемым требованиям, но наряду с этим имеются ряд недостатков в ведении первичного учета. Таким образом, для совершенствования бухгалтерского учета труда и его оплаты в ООО

«Авангард» Буинского района Республики Татарстан целесообразно осуществление следующих мероприятий:

- разработать и утвердить график документооборота;
- для сокращения количества документов для начисления и выдачи заработной платы использовать расчетно-платежную ведомость (форма Т-49);
- организовать учет депонированной заработной платы в книге учета депонированной заработной платы;
- ввести расчетные листки, а также ведомость их регистрации;
- открыть соответствующие субсчета к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- создать резерв на оплату отпусков.

Предложенные мероприятия позволят более точно и эффективно организовать учет труда и его оплаты на предприятии. Осуществление рекомендованных мероприятия не влечет за собой дополнительных затрат, а требует только грамотного руководства.

Таким образом, для совершенствования аудита труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан целесообразно осуществление следующих мероприятий:

- устанавливать одинаковый размер окладов работникам, работающим в одинаковых должностях;
- заполнять все реквизиты, предусмотренные унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты;
- для усиления внутривозрастного контроля следует провести выборочную проверку учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- необходимо обратить внимание на заключение трудовых договоров;
- данные аналитического и синтетического учета сверять ежемесячно;

- ввести рекомендуемую программу проверки расчетов с персоналом по оплате труда.

Предложенные мероприятия позволят усилить систему внутреннего контроля учет труда и его оплаты на предприятии. Осуществление рекомендованных мероприятия также не влечет за собой дополнительных затрат.

Таким образом, можно сделать вывод о важности и необходимости более частого проведения аудита учета расчетов по оплате труда на предприятии, это позволит избежать ошибок в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г. (в ред. от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СПС Гарант
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018г. № 409-ФЗ) // СПС Гарант
3. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 27 декабря 2018 г. № 315-ФЗ) // СПС Гарант
4. Налоговый кодекс РФ - Часть 1 от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ - Часть 2 от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (в ред. от 1.01.2019 г.) // СПС Гарант
5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ(в ред. от 28.11.2018 г. № 344-ФЗ) // СПС Гарант
6. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 27.12.2018 г. № 255-ФЗ (в ред. от 31.12.2014 г. № 495-ФЗ) // СПС Гарант
7. Федеральный закон от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (в ред. от 23.04.2018 г. № 403-ФЗ) // СПС Гарант
8. Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации от 29.07.1998 г. № 34н (в ред. от 11.04.2018 г. № 186н) // СПС Гарант
9. Постановление правительства «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» в РФ от 24.12.2007 г. № 922 (в ред. от 10.12.2016 г. № 1054) // СПС Гарант
10. ПБУ 1/2008 « Учетная политика организаций », утв. Пр. Минфина РФ от 06.10.2008 г. № 106н (в ред. от 28.04.2017 г. № 164н) // СПС Гарант
11. ПБУ 9/99 «Доходы организации», утв. Пр. Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 32н (в ред. от 06.04.2015 г. № 55н) // СПС Гарант
12. ПБУ 10/99 «Расходы организации», утв. Пр. Минфина РФ от 06.05.1999 г.

№ 33н (в ред. от 06.04.2015 г. № 55н) // СПС Гарант

13. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» (в ред. от 08.11.2010 г. № 142н) // СПС Гарант

14. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет - М: Юнити, 2017. – 356 с.

15. Безруких П.С., Кондраков Н.П., Палий В.Ф. Бухгалтерский учет - М: Бухгалтерский учет, 2016. – 569 с.

16. Брызгалин А. Налог на доходы физических лиц - Омега-Л, 2017. – 221 с.

17. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия - М: Финансы и статистика, 2016. – 479 с.

18. Евсеев Е.Д. О роли научного нормирования и оплаты труда// Нормирование и оплата труда. – 2017. -№ 5. – С.3 - 4.

19. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием.- М.: ИНФРА–М, 2016 – 288 с.

20. Кондраков Н.П, Бухгалтерский финансовый учет. М. Приор, 2018. – 339 с.

21. Костюк Г. И. Бухгалтерский учет оплаты труда - 2017. - № 6. - С. 36-41.

22. Костюков Н.И. Организация оплаты труда на предприятиях. 2017. – 473 с.

23. Луговой В.А. Бухгалтерский учет и аудит. М: Статистика, 2018. – 521 с.

24. Молчанов И.Д., Верещак П.Р. Бухгалтерский учет - М: Приор, 2016. – 397 с.

25. Маслова Т.А.. Бухгалтерский учет. М: Приор, 2018. – 520 с.

26. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. - Минск: Новое знание, 2018. – 326 с.

27. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях. – М.: Герда, 2018. – 299 с.

28. Рюмин С.М. Аудит расчетов по оплате труда 2017. – 345 с.

29. Шишкеедова Н.Н. Учет расчетов с персоналом: расчеты по оплате труда.

М.: Вершина, 2017. – 568 с.

30. Шумаков Ю.Н., Еремин В.И., Жариков С.В., Гроиов М.Н., Панов В.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. – М.: Колос, 2018. – 232 с.

31. Хахонова Н.Н. Основы бухгалтерского учета и аудита. М.: Феникс, 2017. – 532 с.

32. Хаханова Н.Н., Богатая И.Н. Аудит -- КноРус, 2016. - 382 с.

33. Яковлев Р. С. Реформирование заработной платы - процесс длительный // Человек и труд. - 2016.- № 1 .- С.5-6.

34. <http://www.garant.ru/> - Гарант – информационно правовой портал.

35. <http://www.consultant.ru> - КонсультантПлюс - информационно правовой портал