

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 Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Допустить к защите

Заведующий кафедрой
_____ Клычова Г.С.
«24» мая 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом
по оплате труда на примере общества с ограниченной ответственностью
«Газовик» Пестречинского района Республики Татарстан**

Обучающийся:

Васильева Евгения Викторовна

Руководитель:
д.э.н., профессор

Закирова Алсу Рафкатовна

Рецензент:
к.э.н., доцент

Захарова Галина Петровна

Казань 2019

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра Бухгалтерский учет, анализ и аудит

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Клычова Г.С.
«07» декабря 2017г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Васильевой Евгении Викторовны

1. **Тема работы:** Совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда на примере общества с ограниченной ответственностью «Газовик» Пестречинского района Республики Татарстан
2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «24» мая 2019г.
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок
4. **Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда; формы и системы оплаты труда на предприятиях; методические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда; оценка эффективности использования трудовых ресурсов; современное состояние и совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда, современное состояние учета труда и его оплаты; основные этапы аудита расчетов с персоналом по оплате труда; совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.
5. **Перечень графических материалов:** _____
6. **Дата выдачи задания** «07» декабря 2017г.

Руководитель

А. Р. Закирова

Задание принял к исполнению

Е. В. Васильева

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.04.18	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	15.04.19	
1.1. Формы и системы оплаты труда на предприятиях		
1.2. Методические основы аудита расчетов по оплате труда		
1.3. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов		
2.ОЦЕНКА БИЗНЕСА ООО «ГАЗОВИК» ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	15.10.19	
2.1. Природно-экономическая характеристика деятельности предприятия		
2.2. Анализ финансового состояния предприятия		
2.3. Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля		
3.СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ГАЗОВИК» ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	15. 04.19	
3.1. Современное состояние учета труда и его оплаты		
3.2. Основные этапы аудита расчетов с персоналом по оплате труда		
3.3.Соввершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.19	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.19	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.19	

Обучающийся

Е. В. Васильева

Руководитель

А. Р. Закирова

Аннотация
к выпускной квалификационной работе бакалавра
на тему «Совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по
оплате труда на примере общества с ограниченной ответственностью «Газовик»
Пестречинского района Республики Татарстан»

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Газовик» Пестречинского района РТ.

Для достижения данной цели необходимо решить следующий круг задач:

- изучить вопросы организации бухгалтерского учета в организации;
- рассмотреть общие теоретические вопросы по исчислению заработной платы;
- дать оценку бизнеса ООО «Газовик»;
- рассмотреть направления по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ

Объектом выпускной квалификационной работы является общество с ограниченной ответственностью «Газовик».

Предметом исследования является бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда.

Информационной базой исследования является бухгалтерская и производственная отчетность за период исследования. При освящении теоретических вопросов по расчетам с персоналом по оплате труда были использованы различные учебные пособия, статьи периодических изданий, законодательные акты. Работа состоит из введения, трех разделов, выводов и предложений, списка использованных источников и приложений.

The abstract of final qualifying work on the of topic
"Improving accounting and auditing of settlements with staff on remuneration on the
example of the limited liability company" Gazovik "of the Pestrechinsky district of the Republic of
Tatarstan "

The purpose of the final qualifying work is to develop recommendations for improving accounting and auditing of settlements with staff on remuneration in agricultural organizations on the example of Gazovik LLC, Pestrechinsky district of the Republic of Tatarstan.

To achieve this goal it is necessary to solve the following range of tasks:

- to study the issues of organization of accounting in the organization;
- to consider general theoretical questions on the calculation of wages;
- to assess the business of LLC Gazovik;
- to consider directions for the improvement of accounting and audit of calculations with staff on wages in LLC "Gazovik" Pestrechinsky district of RT

The object of the qualifying work is a limited liability company "Gazovik."

The subject of the study is accounting and audit of calculations with staff on remuneration.

Information base of the research is accounting and production reporting for the period of research. In the process of consecrating theoretical questions on calculations with staff on remuneration, various textbooks, articles of periodicals, and legislative acts were used. The work consists of introduction, three sections, conclusions and proposals, a list of references and applications.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	8
1.1. Формы и системы оплаты труда на предприятиях.....	8
1.2. Методические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда.....	11
1.3. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов.....	13
2. ОЦЕНКА БИЗНЕСА ООО «ГАЗОВИК» ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН.....	20
2.1. Природно-экономическая характеристика деятельности предприятия.....	20
2.2. Анализ финансового состояния предприятия.....	30
2.3. Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля.....	35
3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ГАЗОВИК» ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН.....	38
3.1. Современное состояние учета труда и его оплаты.....	38
3.2. Основные этапы аудита расчетов с персоналом по оплате труда....	42
3.3. Совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.....	46
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	62

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях задача экономически обоснованного построения системы вознаграждения персонала является необходимым для развития всех организаций, так как оплата труда - это один из важнейших стимулов для работников при реализации планов любого предприятия. В связи с этим возрастает роль бухгалтерского учета и аудита в раскрытии информации с учетом интересов ее пользователей. Как следствие возникает необходимость совершенствования учетно-контрольной деятельности предприятия в условиях развития современных информационных технологий.

Актуальность данной темы заключается в том, что именно оплата труда является главным стимулом работника, поэтому значение данной проблемы трудно переоценить. От эффективности использования трудовыми ресурсами и их обеспеченностью зависит объем и своевременность выполнения работ на предприятии.

Одним из значимых в настоящее время, а также перспективных и эффективных видов экономического контроля является независимый контроль - аудит. Его главная цель - обеспечить контроль за достоверностью информации, отражаемой в бухгалтерской и налоговой отчетности. Данные по использованию имущества, денежных средств, проведению коммерческих операций и инвестиций у юридических объектов могут быть объективно подтверждены независимым аудитом.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Газовик» Пестречинского района РТ.

Исходя из поставленной цели данной выпускной квалификационной работы, основными задачами являются: анализ систем оплаты труда; изучение вопросов организации бухгалтерского учета в организации; рассмотрение общих теоретических вопросов по исчислению заработной платы; изучение

нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета и аудита, определение методики проведения внутреннего и внешнего контроля расчетов по оплате труда и выявление направлений совершенствования бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда по итогам проведенной проверки.

Объектом выпускной квалификационной работы является Общество с ограниченной ответственностью «Газовик» (сокращенное название ООО «Газовик») - сельскохозяйственное предприятие широкого профиля. Виды деятельности: растениеводство в сочетании с животноводством (смешанное сельское хозяйство), выращивание зерновых, технических и прочих сельскохозяйственных культур, не включенных в другие группировки, животноводство.

Предметом исследования является бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда.

Методологической и теоретической базой при проведении научного исследования явились нормативные документы предприятия по хозяйственным вопросам, законодательные акты, документы по организации бухгалтерского учета и аудита по теме работы. При этом были широко использованы материалы по учету и отчетности организации, периодическая, учебная и монографическая литература, методические материалы по учету и аудиту.

Практическая значимость работы состоит в использовании предложенных рекомендаций в практической деятельности качестве методического обеспечения бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.

Основные результаты и положения выпускной квалификационной работы обсуждались и докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях, а также на собраниях молодых ученых кафедры бухгалтерского учета и аудита, проводимых в рамках вуза.

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Формы и системы оплаты труда на предприятиях

В современных условиях задача экономически обоснованного построения системы вознаграждения персонала является необходимым для развития всех организаций, так оплата труда – это один из важнейших стимулов для работников при реализации планов любого предприятия. Понятие оплаты труда включает в себя: премии, доплаты, надбавки, ежегодные отпуска, больничные листы и другие выплаты.

С.М. Бычкова подразумевает, что при разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности [16].

Обобщив вышесказанное, можно сделать вывод, что оплата труда является основным источником дохода, который оказывает огромное влияние на качество и уровень жизни. Трудовой Кодекс регулирует все вопросы, которые касаются оплаты труда на предприятиях. Оплата труда каждого работника зависит от конечного результата деятельности предприятия и рассчитывается исходя из квалификации работника, количества и качества выполненной работы. Заработная плата не ограничивается максимальным размером, за исключением некоторых предусмотренных случаев. Федеральным законом определяется

минимальная оплата труда, вследствие чего месячная заработная плата работника, не может ниже МРОТ.

По мнению М.С. Узлова, учет расходов на персонал – один из самых трудоемких участков бухгалтерского учета при формировании финансового результата предприятия, так как расходы на оплату труда являются наиболее значимыми статьями расходов для предприятия [29].

В сельскохозяйственных организациях из прибыли и издержек обращения создается фонд оплаты труда с целью оплаты труда персонала. Для правильного планирования средств из фонда нужно учитывать множество факторов влияния: количество человек в штатном расписании, применяемая система оплаты труда, учитываемые премии и доплаты, общая прибыль организации, которая должна оставаться на балансе, для регулирования средств.

Оплата труда административно-управленческого персонала осуществляется исходя из должностных окладов. Для работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями устанавливается повышенная заработная плата.

Все доплаты в организациях должны быть учтены и оформлены документами: сдельным нарядом, листком учета простоев, актом о браке, листком на доплату.

Согласно ст.152 ТК РФ работа в ночное время и сверхурочные часы оплачивается в повышенном размере, работа по совместительству оплачивается в соответствии с нормой выработки или с отработанным временем. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере оплаты труда.

В сельскохозяйственных предприятиях используются повременные, сдельные или аккордные формы оплаты труда.

Повременная простая форма оплаты труда рассчитывается за определенное количество времени независимо от объема и качества выполненных работ, а в повременно-сдельной форме прибавляется премия по определенному проценту.

Сдельная форма оплаты труда рассчитывается за объем выполненных работ, такая форма чаще всего применяется там, где есть возможность устанавливать нормы выработки.

Аккордная форма оплаты труда рассчитывается исходя из расценки на весь объем выполненных работ с указанием сроков. Такая форма оплаты труда чаще всего встречается на предприятиях, которые не укладываются в сроки с выполнением какой-либо услуги или при острой производственной необходимости.

Согласно ст.122 Трудового Кодекса работникам должен предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск, при этом должно сохраняться рабочее место и оплата труда. Первый очередной оплачиваемый отпуск работник может получить после шести непрерывно отработанных месяцев на предприятии.

На предприятиях вправе поощрять своих работников за высокие результаты, это могут быть письма благодарности, почетные грамоты, премия, награждение подарком.

Отражение расчетов по оплате труда используется 70 счет «Расчеты с персоналом по оплате труда». С заработной платы работодатель обязан произвести обязательные удержания – налог на доходы физических лиц и удержания по исполнительным листам. НДФЛ уплачивается физическими лицами, которые получают доходы от источников на территории РФ в размере 13%. Удержания по исполнительным листам – удержания алиментов, которые регулируются Семейным кодексом РФ [3].

Источниками информации для проверки состояния расчетов по оплате труда являются: бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет о движении денежных средств, учетная политика организации, регистры бухгалтерского учета, оборотно-сальдовые ведомости и внутренние документы предприятия [6].

1.2 Методические основы аудита расчетов по оплате труда

Аудит расчетов с персоналом является самостоятельным разделом аудита при пообъектном подходе к проверке. Аудит данного раздела представляет собой весьма сложный и трудоемкий участок работы, так как при этом аудитору необходимо руководствоваться большим количеством нормативной базы [18]. Аудиторские показатели очень важны для расчетов по оплате труда с персоналом, и для расчетов с бюджетом, так как важно, чтобы налоги были уплачены по установленным законам [15].

Основной целью аудита расчетов с работниками предприятия является предоставление аудитору возможности выразить мнение о достоверности отчетной и учетной информации о данных расчетах по всем существенным аспектам.

Исходя из поставленной цели, которую необходимо достичь аудитору при проверке расчетов с персоналом, определяются и области аудита [24]. Рассмотрим подробнее содержание каждого направления аудита.

К первому направлению относят оценку надежности системы внутреннего контроля. На данном этапе аудитор должен ознакомиться с рабочим планом счетов и организацией учета личного состава организации, а также изучить документы, отражающие движение личного состава организации; изучить системы оплаты труда; изучить удержания из заработной платы; изучить учетную политику; проверить правильность ведения аналитического учета по расчетам с персоналом; изучить правила документооборота по учету труда и его оплаты [13]. Оценивая систему внутреннего контроля организации, аудитор должен иметь в виду, что она может содержать ряд несовершенств, которые будут ограничивать ее эффективность (таблица 1). Цель аудитора – диагностировать риски ограничений СВК и действовать в ответ на эти риски [11].

Таблица 1 – Ограничения, присущие системе внутреннего контроля

Ограничения СВК	Примеры
-----------------	---------

1. Ошибки при разработке или модификации СВК	- ошибочные суждения руководства организации о характере и объеме средств контроля; - ошибочные суждения руководства о характере и объеме рисков, которые оно готово принять
2. Влияние человеческого фактора во время функционирования СВК	- лицо, ответственное за анализ информации, не понимает ее назначения; - лицо, получающее информацию от СВК, не в состоянии предпринять соответствующие действия
3. Возможность обхода СВК	- сговор двух или более лиц с целью обхода действующей СВК; - неправомерные действия руководства в обход действующей СВК

Ко второму направлению относят проверку соблюдения обязательных требований настоящего действующего законодательства. Данное направление предусматривает установление порядка документального оформления трудовых отношений с персоналом предприятия; изучение содержания договоров с работниками.

К третьему направлению относят проверку правильности отражения операций в бухгалтерском учете. Аудитор обязан проверять правильность начисления заработной платы, достоверность оформления первичных учетных документов по расчетам с персоналом в организации; проверить правильность начисления прочих выплат и удержаний, которые связаны с оплатой труда; проверить правильность и своевременность отражения операций по начислению заработной платы и прочих выплат, связанных с оплатой труда; проверить соблюдения порядка выдачи заработной платы; проверить правильность создания и использования резервов на оплату отпусков и на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год.

В процессе аудита расчетов по оплате труда проверяются удержания из заработной платы: обязательные удержания и удержания по инициативе

работника. При проверке удержаний налога на доходы физических лиц аудитор руководствуется главой 23 Налогового кодекса РФ, при этом ему следует помнить, что удержания из дохода сотрудника не уменьшают налогооблагаемую базу по НДФЛ.

К четвертому направлению относят проверку достоверности формирования отчетных показателей. По данному направлению аудитор должен: проверять данные синтетического и аналитического учета; проверять соответствие учетных данных по перечисленным суммам налогов; сверять сведения, которые содержатся в налоговых декларациях; проверять раскрытие информации о связанных сторонах в бухгалтерской отчетности.

Предложенный алгоритм проведения аудиторской проверки позволит аудитору сформировать объективное мнение о состоянии расчетов с работниками.

При проверке расчетов по оплате труда аудитору следует знать наиболее распространенные нарушения и ошибки. Наиболее характерные из них: не применяется типовая форма первичных документов по оплате труда, следовательно, будет затруднена проверка данных; не ведется табель учета рабочего времени (Т-12), значит нельзя будет проверить правильность начисления повременных и других видов оплат; не включают в совокупный доход суммы премий, значит занижается база налогообложения; неверно производят начисление налога на доходы физических лиц и неверно рассчитывают суммы по прочим видам оплат, следовательно, занижается налог на доходы физических лиц.

1.3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

Статическая форма № 1-Т «Отчет по труду» используется для анализа эффективности и обеспеченности использования рабочей силы. Производительность труда – это мера результативности, характеризующая эффективность использования трудовых ресурсов.

Производительность труда бывает индивидуальной и общественной, она определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, то есть это способность одного конкретного работника производить продукцию. Важными показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость.

Выработка – это показатель объема продукции, вырабатываемой в расчете на единицу трудовых затрат. Выработка является прямым показателем производительности труда, и она может быть годовой, дневной и среднечасовой. Выработка рассчитывается по формуле как соотношение объема продукции к затратам труда на данный объем продукции.

Существует три основных метода измерения производительности труда: натуральный, стоимостной и трудовой. Самый распространенный из них стоимостной метод, по стоимостным показателям произведенной продукции.

Натуральный метод измерения производительности труда подразумевает выработку продукции в натуральной форме за одну единицу времени работника (килограммы, метры, тонны, штуки и т. д.). Данный метод используется при сопоставлении показателей производительности бригад, рабочих и звеньев, а также при оценке эффективности проектных решений и при определении норм выработки.

Трудовой метод измерения характеризует отношение выработку в нормо-часах или трудоемкость. Данный метод не позволяет учесть влияние роста механизированные и ручные работы. Этот метод не позволяет учесть влияние роста механизированные и ручные работы. Этот метод чаще всего применяется для определения эффективности труда рабочих, отклоняющихся от норм.

Стоимостной метод чаще всего применяется в промышленности, благодаря данному методу легко сравнивать разнообразные работы и приводить их к единому измерителю.

Второй показатель производительности труда - это трудоемкость продукции. Трудоемкость продукции – затраты живого труда на производство единицы продукции определенного вида. Он характеризует затраты рабочего

времени на выполнение единицы работы. В зависимости от состава включаемых трудовых затрат выделяют следующие виды трудоемкости: технологическая (затраты труда основных рабочих), производственная (затраты труда основных вспомогательных рабочих), полная (затраты труда всего промышленного персонала), трудоемкость обслуживания производства (затраты вспомогательных рабочих), трудоемкость управления производством.

Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии большое значение имеет показатель рентабельности персонала. Рентабельность персонала – это уровень потребления определенного ресурса, например, деньги или наемный труд.

Данный показатель рассчитывается как отношение прибыли от операционной деятельности к среднесписочной численности операционного персонала. Данный подход к расчету позволит быстро вычислить затраты на одну штатную единицу, и чем больше будет показатель прибыли, тем выше уровень рентабельности персонала.

Оплата труда – это один из важнейших стимулов для работников при реализации планов любого предприятия [20].

Для повышения эффективности и увеличения объема продукции большое значение имеет стимулирование труда работников, потому что для предприятия важно быть достаточно обеспеченным сотрудниками, которые будут обладать большим количеством знаний и навыков. Существуют три модели мирового опыта стимулирования работников – японская, американская и западноевропейская.

В японской модели важным критерием является умение работать в коллективе, правильно понимать свои поставленные задачи. В основе мощной мотивации лежит обучение за счет фирмы, репутация, пожизненный найм. Пожизненный найм дает возможность работнику трудиться в организации долгое время, данный приём может быть осуществим только в том случае, если работодатель сможет заинтересовать работника оплатой труда, карьерной лестницей, социальными вознаграждениями, различными профессиональными

переподготовками и дополнительными выплатами (бонусами), такими как пособия за особые условия труда. Эти условия обеспечат высокую результативность труда.

Пожизненный найм в Японии может встречаться на некоторых крупных фирмах или же на государственной службе. Интересный факт, что если случится кризисная ситуация, при японской модели, в первую очередь снижается оклад руководителей, а заработная плата работников наоборот увеличится.

Американский подход гласит: «Чем лучше ты будешь работать, тем больше заработаешь». В связи с этим в предприятиях США каждый год пересматривают заработные платы исходя из усилий работника, трудовых достижений, качества выполненных задач, а если сотрудник придумает какую-либо изобретательскую идею, которая в последствие увеличит прибыль организации, то будет выписана премия. Выплата вознаграждений может быть не только в денежном выражении, но так же и в виде льгот, бесплатных услуг.

Для того чтобы определить кругозор профессиональных знаний, которые будут необходимы работнику, американский подход применяет систему сравнения факторов. В одной из американских компаний существуют факторы сфер воздействия, требований и сложности выполнения задач. Оценка факторов учитывается в баллах и их сумма будет определять сравнительную оценку каждой должности [1].

В западноевропейской модели основополагающим элементом является привлечение работника путем дальнейшего получения годового вознаграждения из прибыли организации. Так же стимулирование оплаты труда исходит из фактической квалификации работника, а не по профессии и дипломе, это значит, что сотрудник обязан выполнять всю работу, касающуюся его квалификации и участвовать в решениях производственных проблем. Оплата труда в данной модели представляет собой оклад и вознаграждения за вклад в организацию своих квалифицированных знаний. [21].

Так же для повышения эффективности и увеличения объема продукции большое значение имеет, какой персонал работает на предприятии. Одним из

критерием является образование сотрудников. Рассмотрим разделение персонала по уровню образования на примере ООО «Газовик» Пестречинского района РТ.

Таблица 2 -Разделение персонала предприятия по уровню образования

Наименование	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Высшее профессиональное образование	40	37	20	38	28
Среднее профессиональное образование	69	69	70	70	71
Практиканты	1	1	2	2	1
Всего:	110	107	92	110	100

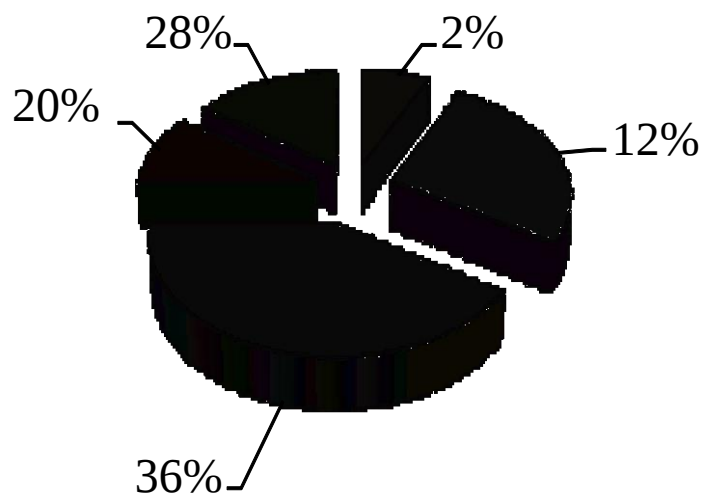
Исходя из представленных данных, необходимо отметить, что большая часть сотрудников ООО «Газовик» имеет среднее профессиональное образование. С начала 2014 г. до 2018 г. уменьшилось количество сотрудников, которые имеют высшее образование на 10, 8 %.

Увеличилось количество сотрудников, которые имеют среднее профессиональное образование на 2,6 %. Можно сделать вывод, что организация требует глубоких знаний в сфере своей профессиональной деятельности, а также высокой квалификации от потенциальных работников.

Еще одним немаловажным критерием является возраст сотрудников. Рассмотрим анализ возрастного состава персонала на примере ООО «Газовик» Пестречинского района РТ. Анализ возрастного состава персонала ООО «Газовик» за 2018, год представлен на рисунке 1 и таблице 3.

Таблица 3 – Структура персонала по возрасту

Возраст	2016 г.	2017 г.	2018 г.
до 20лет	2	2	3
от 21-30 лет	6	12	7
от 31-40 лет	45	47	44
от 41-50 лет	15	21	17
свыше 50 лет	24	28	29
Всего:	92	110	100



■ До 20 л. ■ 21-30 л. ■ 31-40 л. ■ 41-50 л. ■ Свыше 50 л.

Рисунок 1. Структура персонала по возрасту

Анализируя данные таблицы 3 и рисунка 1 можно сказать о снижении среднего возраста сотрудников. Данная тенденция по снижению, говорит о том, что организация привлекает на рабочие места более молодых по возрасту, так как, сотрудники, участвующие в производственных процессах, сильно подвержены нагрузкам, из-за длительного пребывания на рабочем месте.

Следующим критерием является стаж работников. Анализ разделения персонала по стажу ООО «Газовик» за 2016 - 2018 годы представлен в таблице 4 и на рисунке 2.

Таблица 4 - Структура персонала по стажу

Стаж	2016 г.	2017 г.	2018 г.
до 1 года	8	10	12
от 1 до 5 лет	34	40	30
от 5 до 10 лет	38	44	45
свыше 10 лет	12	16	13
Всего:	92	110	100

В организации большая часть работников имеет стаж от 5 до 10 лет. Данный анализ показывает, что сотрудники в этом диапазоне возраста хорошо знакомы с коллективом и в достаточном количестве получили практические навыки. В общей структуре работники имеют стаж до 1 года – 19% и от 1 до 5 лет – 26%.

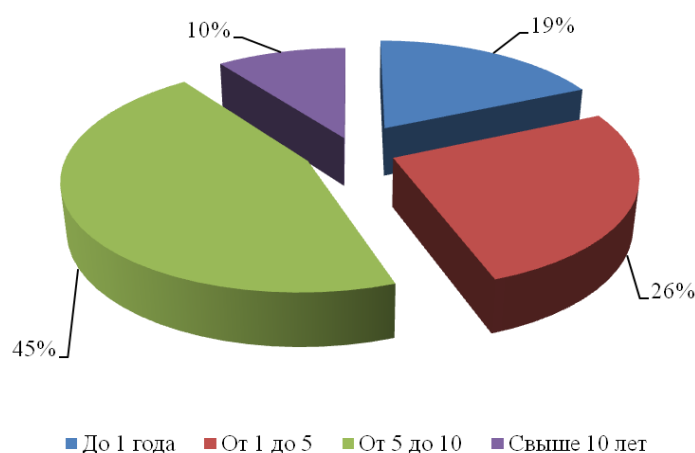


Рисунок 2. Структура персонала по стажу

Таким образом, можно сделать следующие выводы: в организации имеется тенденция роста числа работников. Образование работников имеют достаточно высокий, так же продолжает расти показатель высшего образования сотрудников. Возраст большинства сотрудников варьируется от 20 до 40 лет. Стаж большей части работников предприятия от 5 до 10 лет, коэффициент текучести кадров находится не на критичном уровне.

На основании содержания первой главы данной работы, мы можем сделать вывод о том, что необходимость разработки рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда обусловлена тем, что оплата труда - это один из важнейших стимулов для работников при реализации планов любого предприятия.

2. ОЦЕНКА БИЗНЕСА В ООО "ГАЗОВИК" ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Природно-экономическая характеристика хозяйства

ООО «Газовик» Пестречинского района Республики Татарстан-сельскохозяйственное предприятие широкого профиля. Виды деятельности: Растениеводство в сочетании с животноводством (смешанное сельское хозяйство), выращивание зерновых, технических и прочих сельскохозяйственных культур, не включенных в другие группировки, животноводство.

Хозяйство, включает в себя три отделения – «Богородское», «Татарский», «Шигалеевское». Пахотные земли агрофирмы составляют на 6445 гектаров. На ферме предприятия содержат 1270 голов крупного рогатого скота, в том числе 450 коров и 11 лошадей.

ООО «Газовик» Пестречинского района расположен в южной части Казанской агломерации, Столичного экономического региона (экономическая зона) Республики Татарстан. Рельеф территории характеризуется слабоволнистой равниной с очень малым уклоном на запад и юго-запад. Для рельефа хозяйства характерно наличие вытянутых с севера и с юга к центральной части широковолнистых водоразделов с протяженными пологими склонами, которые и являются микрорельефом хозяйства. Климат района умеренно-континентальный, среднегодовая температура воздуха +2,1 С.

Продолжительность безморозного периода 126 дней, среднегодовое количество осадков 450 мм. Преобладающее направление метелевых ветров южное и юго-западное, летних- северо-западное и северо-восточное.

Земля Пестречинского района не отличается высоким плодородием. Светло-серые и дерново-подзолистые почвы, которые преобладают на полях хозяйства, содержат не более 2,4% гумуса, не велико содержание в них питательных веществ в доступной форме, имеют также кислую реакцию среды. Поэтому получение высоких урожаев на земле Пестречинского района требует от

руководства и специалистов хозяйства работу с полной отдачей сил и энергии в деле сохранения и повышения плодородия почвы. Гидрографическая сеть хозяйства представлена реками Нокса и Крутовка, многочисленными ручьями, протекающими по днища оврагов, отрог и балок. Обводненность территории хозяйства средняя.

Общая земельная площадь ООО «Газовик» Пестречинского района составляет почти 9 тысяч гектаров, около 73% которых отведено под пашню. Удаленность от районного центра 17 км. В ООО «Газовик» Пестречинского района включает в себя три отделения – «Богородское», «Татарский», «Шигалеевское». Существующая организационно-производственная структура построена по территориальному и отраслевому принципу. В хозяйстве имеется 5 бригад, 3 фермы.

ООО «Газовик» Пестречинского района обеспечен необходимым количеством производственных и социально-культурных объектов (имеются школы, дома культуры, детские сады, магазины, и т. д.) В целом природно-климатические условия землепользования благоприятны для ведения сельскохозяйственного производства.

Для характеристики состояния использования земельного фонда и структуры сельскохозяйственных угодий в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ рассмотрим таблицу 5.

Из таблицы 5 видно, что наибольший удельный вес в структуре сельхозугодий в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ занимает площадь пашни 80%, на втором месте площадь пастбищ – 17,5%. На третьем месте площадь сенокосов – 1,7%. По структуре земель наибольший удельный вес занимают пашни (80 %), что ниже среднереспубликанского значения на 7,7 %. Наименьшая площадь отводится сенокосам, и она ниже среднереспубликанского показателя на 0,6%. Процент распаханности за исследуемый период процента изменяется незначительно и за 2018 год составляет 78,5 %, что на 9,2 % ниже, чем в среднем по республике.

Таблица 5 – Состав земельного фонда и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Газовик» Пестречинского района
РТ, за 2014 – 2018 годы

Виды угодий	2014 г.		2015 г.		2016 г.		2017 г.		2018 г.		В среднем по РТ за 2018 г.	
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %
Всего земель	9106	X	9205	X	10106	X	8976	X	8756	X	6654	X
в том числе сельхозугодий	8772	100	8837	100	9738	100	8449	100	8229	100	6442	100
из них: Пашня	7007	79,9	7133	80,7	7793	80,03	6745	79,83	6445	78,5	5650	87,7
Сенокосы	149	1,69	149	1,69	149	1,53	149	1,76	149	1,9	157	2,4
Пастбища	1538	17,6	1477	16,72	1718	17,64	1477	17,48	1477	17,9	620	9,6
Залежи	78	0,89	78	0,89	78	0,80	78	0,93	78	0,9	15	0,3
Процент распаханности	X	79,9	X	80,7	X	80,03	X	79,83	X	78,5	X	87,7

Пашня - это сельскохозяйственные угодья, которые систематически обрабатывают и используют под посевы сельскохозяйственных культур. Поэтому, чем выше процент распаханности, тем выше вероятность большого производства продукции с каждого гектара сельскохозяйственных угодий. В этом плане ООО «Газовик» Пестречинского района РТ имеет высокий показатель, тем самым обеспечивает большое производство продукции. Данный показатель может снизиться из-за дефицита материально-технических и трудовых ресурсов.

Специализация и концентрация производства во многом влияет на результаты хозяйственной деятельности. Специализация сельскохозяйственного производства имеет свои отличительные черты, главным из которых является сезонный и территориальный характер производства. Специализация сельскохозяйственного предприятия заключается в выделении главной или основных отраслей и создании условий для их преимущественного развития.

Наиболее точно уровень специализации характеризуется удельным весом отраслей в структуре товарной продукции (таблица 6).

Таблица 6 – Структура товарной продукции в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ, за 2014 – 2018 годы

Виды продукции	Стоимость товарной продукции, тыс.руб.					В среднем за 5 лет	
	2014г.	2015г.	2016 г.	2017 г.	2018г.	Стоимость товарной продукции, тыс.руб.	Структура, %
Зерно	23114	23172	24594	26546	24396	24364,4	43,8
Молоко	19987	21343	20313	20557	19850	20410,0	36,9
Мясо КРС	12776	9269	12676	9785	9705	10842,2	19,3
ИТОГО	55877	53784	57583	56888	53951	55616,6	100

Из таблицы 6 видно, что в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ в среднем наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимают: зерно – 43,8 % , молоко – 36,9 %, мясо КРС – 19,3 % Исходя из расчетов структуры товарной продукции, за пять лет можно определить, что ООО «Газовик» Пестречинского района РТ имеет скотоводческое направление с развитым зернопроизводством.

Используя формулу профессора И.В.Поповича и данные таблицы 6, можно определить уровень специализации:

$$K_c = 100 / (\sum P_i (2 i - 1)), \text{ где}$$

K_c – коэффициент специализации;

P_i – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

i – порядковый номер вида товарной продукции в ранжированном ряду по удельному весу в стоимости товарной продукции, начиная с наивысшего.

Величина коэффициентов в интервалах до 0,20 свидетельствует о слабом уровне специализации хозяйств, от 0,20-0,40 – о среднем, от 0,40-0,60 – о высоком, и от 0,60 – о глубоком уровне специализации.

$$K_c = 100 / (43,8*(2*1-1)+36,9*(2*2-1)+19,3*(2*3-1)= 0,39$$

Коэффициент специализации ООО «Газовик» находится в интервале от 0,20-0,40 и свидетельствует о среднем уровне специализации.

Производственные фонды сельского хозяйства представлены различными видами средств труда и предметов труда, используемых в сельскохозяйственных предприятиях. Высокая эффективность сельскохозяйственного производства достигается при оптимальной обеспеченности предприятий основными производственными фондами. Обеспеченность хозяйства производственными фондами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда.

Фондооснащенность труда определяют как отношение стоимости основных средств сельскохозяйственного назначения к земельной площади хозяйства. Фондовооруженность труда – стоимость основных средств, приходящаяся на одного среднегодового работника. Данными показателями характеризуется уровень обеспеченности предприятия основными фондами.

Рассмотрим данные об этих показателях в таблице 7.

Таблица 7 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ, за 2014 – 2018 годы

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	В сред- сред- нем за пять лет	В сред- нем по РТ, 2018 год
Среднегодовая стои- мость основных произ- водственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	106314	123167	136489	118970	96106	116209	308432
Площадь сельскохозяй- ственных угодий, га	8772	8837	9738	8449	8229	8805	6442
Среднегодовая числен- ность работников, заня- тых в сельскохозяйст- венном производстве, чел.	110	107	82	100	100	99	98
Фондооснащенность, тыс.руб. на 100 га сель- хозугодий	1212	1394	1402	1409	1168	1317	4787,8
Фондовооруженность,	967	1151	1665	1190	961	1187	3142,6

Из таблицы 7 видно, что показатель фондооснащенности ООО «Газовик» Пестречинского района РТ имеет тенденцию колебания. Так, в 2018 году по сравнению с 2014 годом он уменьшился на 44,0 тыс.руб или на 3,6 %.

Показатель фондовооруженности труда ООО «Газовик» Пестречинского района РТ так же имеет тенденцию колебания. Так, в 2018 году по сравнению с 2014 годом он уменьшился на 6,0 тыс. руб., или на 0,6%. Уменьшение рассматриваемых показателей произошло из-за уменьшения стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения за рассматриваемый период на 9,6 %, уменьшения площади сельскохозяйственных угодий на 6,1 % и численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве на 9,0 %.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2018 год рассматриваемые в таблице 7 показатели ниже, так фондооснащенность ООО «Газовик» Пестречинского района РТ ниже на 75,6,7 %, фондовооруженность труда

на 69,4 %. Следовательно, ООО «Газовик» Пестречинского района РТ имеет более низкие показатели фондообеспеченности.

Обеспеченность хозяйства энергоресурсами характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности. Энергооснащенность – количество энергетических мощностей на 100 га пашни. Энерговооруженность труда – количество энергетических мощностей на одного работника.

Уровень развития материально-технической базы сельского хозяйства во многом зависит от состояния обеспеченности сельскохозяйственных предприятий энергетическими ресурсами и техникой. Обеспеченность сельского хозяйства энергоресурсами характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности.

Рассмотрим показатели обеспеченности изучаемого предприятия энергоресурсами (таблица 8).

Таблица 8 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ, за 2014 – 2018 годы

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	В среднем по РТ за 2018 г.
Сумма энергетических мощностей, л.с.	7698	7745	8120	8560	8510	7769
Площадь пашни, га	7007	7133	7793	6745	6445	5650
Число среднегодовых работников, чел.	110	107	92	110	100	98
Энергооснащенность, л.с. в расчете на 100 га пашни	109,9	108,6	104,2	126,9	132,0	137,5
Энерговооруженность, л.с. в расчете на 1 работника	69,9	72,4	88,3	77,8	85,1	79,2

Из таблицы 8 видно, что в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ показатели энергооснащенности и энерговооруженности труда колеблются. В 2018 году по сравнению с 2014 годом произошло увеличение энергооснащенности на 22,1 л.с. и энерговооруженности на 15,2 л.с. Увеличение рассматриваемых показателей

произошло за счет увеличения суммы энергетических мощностей на 16,7 %, уменьшения площади пашни на 8,7 % и уменьшения числа среднегодовых работников на 10,0 %.

Энерговооруженность труда в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ выше по сравнению со среднереспубликанскими данными за 2018 год.

Труд является главным фактором в сельскохозяйственном производстве. Правильное использование трудовых ресурсов повысит уровень производства сельскохозяйственной продукции.

Для определения годового запаса труда и уровня его использования в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ рассчитать показатели таблицы 9.

Таблица 9 – Годовой запас труда и уровень его использования в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ, за 2014 – 2018 годы

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	В среднем по РТ за 2018 год
Среднегодовое число работников, чел.	110	107	92	110	100	105
Годовой запас труда, тыс. чел.-час.	215,6	209,7	180,3	215,6	196,0	191
Фактически отработано, тыс. чел.-час.	294	275	258	197	197	207
Уровень использования запаса труда, %	136,3	131,1	143,0	91,4	100,5	108,7

Данные таблицы 9 показывают, что уровень использования запаса труда на предприятии в период с 2014 по 2018 гг. колеблется. Так как среднегодовое число работников, которые заняты в сельскохозяйственном производстве ежегодно меняется, поэтому уровень использования запаса труда не имеет определенного уровня. Уровень использования запаса труда в 2018 году в ООО «Газовик»

Пестречинского района РТ ниже на 20,6% по сравнению со средними данными по республике.

Земля, основные производственные фонды, трудовые ресурсы и производственные затраты являются главными факторами сельскохозяйственного производства. Расчет показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ показан в таблице 10.

Проанализировав таблицу 10 можно сказать, что стоимость валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни с 2014 по 2018 г. уменьшилось на 57,7 тыс. руб. Этот показатель за 2014 г. в изучаемом хозяйстве ниже на 59,9 тыс. руб., чем среднереспубликанский показатель этого года. Стоимость валовой продукции в расчёте на 1 среднегодового работника к 2018 г. составляет 27,4 тыс. руб., что ниже среднереспубликанского показателя на 307,6 тыс. рублей. Стоимость валовой продукции, сумма валового дохода и сумма прибыли в расчете на 100 руб. издержек производства из года в год колеблется. Показатели валового дохода на 100 га соизмеримой пашни, на 1 среднегодового работника, на 100 руб. производственных фондов ниже, чем среднереспубликанские данные. Стоимость валовой продукции, сумма валового дохода и сумма прибыли в расчете на 100 руб. основных производственных фондов показывают, сколько продукции, валового дохода, чистого дохода и прибыли получено на единицу основных фондов.

Анализ динамики обобщающих показателей эффективности сельскохозяйственного производства показывает, что в данном хозяйстве производство было убыточным. Уровень убыточности в 2018 году составил -5,66.

Таблица 10 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ за 2014-2018 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ, 2018г.
	2014	2015	2016	2017	2018	
Стоимость валовой продукции сельского хозяйства в ценах 1994г. в расчетах на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.;	186,3	98,4	147,4	178,6	128,6	246,2
- одного среднегодового работника, тыс.руб.;	12,9	8,9	11,4	12,2	9,1	41,4
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.;	4,5	2,2	2,8	4,3	4,7	1,3
- 100 руб. издержек производства, руб.	6,2	7,7	9,7	6,0	5,1	1,9
Стоимость валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.;	130,3	155,8	228,7	315,6	400,2	1992,1
- одного среднегодового работника, тыс.руб.;	8,7	12,9	17,3	20,9	27,4	335,0
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.;	3,1	3,3	4,3	7,4	13,9	10,7
- 100 руб. издержек производства, руб.	4,2	11,2	14,8	10,2	15,4	15,7
Сумма прибыли (+), убытка (-) в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.;	243,6	-185,2	-133,1	-691,3	-310,4	503,6
- одного среднегодового работника, тыс.руб.;	16,9	-16,7	-10,3	-47,3	-22,02	84,6
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.;	5,9	-4,2	-2,5	-16,8	-11,2	2,7
- 100 руб. издержек производства, руб.	8,1	-14,4	-8,7	-23,1	-12,4	4,0
Уровень рентабельности (+), убыточности (-), %	0,0	3,81	8,19	6,40	-5,66	5,8

Таким образом, можно сказать, что ООО «Газовик» имеет специализацию скотоводческого направления с развитым зернопроизводством. Уровень специализации в хозяйстве является средним. Изучаемое хозяйство обеспечено

энергетическими ресурсами, тракторами, зерноуборочными комбайнами, основными производственными фондами не на 100%. Предприятие спустя годы стало нерентабельным.

2.2. Анализ финансового состояния

Анализ финансового состояния является одним из важнейших условий успешного управления финансами предприятий. Финансовое состояние предприятия зависит от результатов его производственной, коммерческой и финансовой деятельности.

Показатели ликвидности и финансовой устойчивости характеризуют состояние предприятия.

Актуальность определения ликвидности баланса приобретает особое значение в условиях экономической нестабильности, а также при ликвидации предприятия вследствие его банкротства. Проведем анализ ликвидности бухгалтерского баланса. Задача анализа ликвидности бухгалтерского баланса возникает в связи с необходимостью дать оценку платежеспособности предприятия, т.е. ее способности своевременно и полностью рассчитаться по всем своим обязательствам. Анализ ликвидности баланса ООО «Газовик» Пестречинского района РТ представлен в таблице 11.

Из таблицы 11 видно, что платежный недостаток имеет место по наиболее ликвидным активам на начало года и конец года; платежный излишек по быстро реализуемым активам имеет место как на начало года, так и на конец года; по труднореализуемым активам платежный недостаток имеет место и на начало и на конец года, он увеличился на 12 619 тыс.руб. По медленно реализуемым активам наблюдается платежный излишек, который увеличился на 1803 тыс.руб.

Таблица 11 – Анализ ликвидности баланса в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ (тыс.руб.)

АКТИВ	2018 г.		ПАССИВ	2018 г.		Платежный из- лишек (недоста- ча)	
	На на- чало периода	На конец периода		На на- чало периода	На конец периода	На на- чало периода	На конец периода
Наиболее ликвидные активы (А1)	49	52	Наиболее срочные обяза- тельства (П1)	37320	49654	-37271	-49602
Быстро реализуемые активы (А2)	28273	28016	Краткосрочные пассивы (П2)	1366	851	26907	27165
Медленно реализуемые активы (А3)	119811	117586	Долгосрочные пассивы (П3)	3876	3454	115935	114132
Трудно реализуемые активы (А4)	108753	83459	Постоянные пассивы (П4)	295641	256728	-186888	-173269
Баланс	338203	310687	Баланс	338203	310687	X	X

Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеет место следующие соотношения активов и пассивов баланса (таблица 12).

Невыполнение одного из приведенных в таблице 12 соотношений говорит о том, что бухгалтерский баланс является ликвидным лишь на 75 %, двух – на 50 %, трех – на 25 %, всех – на 0 % (т.е. абсолютно неликвидным).

Таблица 12 – Соотношение активов и пассивов баланса

Абсолютно ликвидный баланс	Соотношение активов и пассивов баланса ООО «Газовик» Пестречинского района РТ	
	2018 г.	
	На начало года	На конец года
$A1 \geq П1$	49 < 37320 Условие не выполняется	52 < 49654 Условие не выполняется
$A2 \geq П2$	28273 > 1366 Условие выполняется	28016 > 851 Условие выполняется
$A3 \geq П3$	119811 > 3876 Условие выполняется	117586 > 3454 Условие выполняется
$A4 \leq П4$	108753 < 295641 Условие выполняется	83459 < 256728 Условие выполняется

Проведя анализ ликвидности бухгалтерского баланса можно сделать вывод о том, что баланс не является абсолютно ликвидным, так как на начало 2018 года не выполняется первое условие, то есть наблюдается нехватка наиболее мобильных средств, что свидетельствует о низкой платежеспособности ООО «Газовик» Пестречинского района. В остальных случаях все условия выполняются. Таким образом, бухгалтерский баланс является ликвидным на 75 %.

Перспективная ликвидность – это прогноз платежеспособности на основе сравнения будущих поступлений и платежей. Далее следует рассмотреть такие показатели как: текущая ликвидность (ТЛ) и перспективную ликвидность (ПЛ) (таблица 13).

Таблица 13 – Текущая и перспективная ликвидность ООО «Газовик» Пестречинского района РТ, за 2018 год

Показатели	2018 г.		
	На начало периода	На конец периода	Изменения (+ -) за период
Текущая ликвидность (Тл)	-10364	-22437	-32801
Перспективная ликвидность (Пл)	115935	197252	-81317

Из таблицы 13 видно, что уже на начало периода ООО «Газовик» был неплатежеспособен, что не изменилось и на конец периода. Платежной недостаток

составляет 32801 тыс. руб. Значения перспективной ликвидности, которые являются прогнозом платежеспособности на основании будущих поступлений и платежей, свидетельствуют об отрицательном прогнозе платежеспособности, значение показателя к концу года уменьшилось на 81317 тыс. руб.

Для анализа платежеспособности в ООО «Газовик» рассчитываются следующие финансовые коэффициенты платежеспособности: коэффициент покрытия; коэффициент быстрой ликвидности или «критической оценки»; коэффициент абсолютной ликвидности (таблица 14).

Таблица 14 – Финансовые коэффициенты платежеспособности ООО «Газовик» Пестречинского района РТ

Показатели	Нормальные ограничения	2018г.		Изменения за отчетный период
		На начало периода	На конец периода	
Коэффициент платежеспособности(L1)	$L1 \geq 1$	1,28	0,9	0,38
Коэффициент абсолютной ликвидности (L2)	$0,2 \leq L2 \leq 0,7$	0,002	0,001	0,001
Коэффициент критической оценки (L3)	$0,7 \leq L3 \leq 0,8$	0,01	0,01	0,00
Коэффициент текущей ликвидности (L4)	$1,5 \leq L4 \leq 2$	3,8	2,8	1,00
Коэффициент маневренности функционирующего капитала(L5)	$L5 \rightarrow$	0,26	0,28	0,02
Доля оборотных средств в активах(L6)	$L6 \geq 0,5$	0,35	0,38	0,03
Коэффициент обеспеченности основными средствами(L7)	$L7 \geq 0,1$	0,64	0,76	0,12

Анализируя таблицу 14 можно сделать следующие выводы: общий показатель платежеспособности показывает, достаточно ли у предприятия средств, которые могут быть использованы для погашения своих краткосрочных обязательств в

течении предстоящего года. С помощью данного показателя осуществляется оценка изменения финансовой ситуации с точки зрения ликвидности. В ООО «Газовик» этот показатель в конце 2018 года ниже на 0,38 по сравнению с началом 2018 года. Это означает то, что ООО «Газовик» не может погасить кредиторскую задолженность.

Рассматривая коэффициент абсолютной ликвидности можно увидеть, что данный показатель на начало 2018 года составлял 0,002, и к концу года снизился до 0,001. Это говорит о том, что хозяйство не может погасить краткосрочную задолженность в ближайшее время за счет денежных средств и приравненных к ним финансовым вложениям.

Коэффициент критической оценки (L_3). Его показатели в начале года равны 0,01, и в конце года 0,01. Эти показатели также не входят в нормальное ограничение. Коэффициент текущей ликвидности (L_4) в начале 2018 года 3,8 – показатель превышает нормальное ограничение $1,5 \leq L_4 \leq 2$. А в конце года 2,8 – показатель также не входит в ограничение.

На практике можно применять разные методики анализа финансовой устойчивости. Рассмотрим данные коэффициенты в таблице 17.

Таблица 15 - Показатели финансовой устойчивости ООО «Газовик» Пестречинского района РТ за 2018 год.

Коэффициенты	Нормальные ограничения	На начало года	На конец года	Отклонения, +, -
U_1	$U_1 \geq 1,5$	0,08	0,14	0,06
U_2	$0,1 \leq U_2 \leq 0,5$	0,76	0,64	- 0,12
U_3	$0,4 \leq U_3 \leq 0,6$	0,92	0,87	- 0,05
U_4	$0,5 \leq U_4 \leq 0,7$	1,28	0,9	0,38
U_5	$U_5 \geq 0,6$	0,93	0,88	- 0,05

По таблице 15 можно сделать следующие выводы:

U_1 - коэффициент капитализации или плечо финансового рычага. Коэффициент показывает сколько заемных средств организация привлекла на 1 руб. вложенных в активы собственных средств и он на конец года составляет 0,14, что больше на 0,06 по сравнению с началом года.

U_2 - коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования. Показывает какая часть оборотных активов финансируется за счет собственных средств и он составляет 0,64, что меньше на 0,12 по сравнению с началом года.

U_3 - коэффициент финансовой независимости (автономии). Показывает удельный вес собственных средств к общей сумме источников финансирования и он составляет 0,87 на конец года, что ниже на 0,05 по сравнению с началом года.

U_4 - коэффициент финансирования. Показывает какая часть деятельности финансируется за счет собственных и заемных средств и он составляет 6,9, что ниже на 4,52 по сравнению с началом года.

2.3. Оценка состояния систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля

Организации хорошего уровня ведения бухгалтерского учета в ООО «Газовик» 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.

В организации активно используют программу «1С:Бухгалтерия 8.2», что говорит о высокой степени автоматизации учетной деятельности. В ООО «Газовик» 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. В связи с этим, необходимым условием её рационального функционирования является наличие хорошо организованной системы внутреннего контроля. Для многих сельскохозяйственных организаций создание системы внутреннего контроля носит чисто формальный и локальный характер. Из-за отсутствия системы внутреннего контроля или же из-за слабой ее организации в экономическом субъекте присутствуют проблемы с качеством формирования учетной политики, уровнем подготовки кадров и созданием нормативных документов, которыми следовало бы руководствоваться при осуществлении внутреннего контроля.

При этом, в ООО «Газовик» не функционирует постоянная служба внутреннего контроля. В связи с этим, внутренний контроль осуществляется как руководством и управляющим персоналом организации. На сегодняшний день уровень организации внутреннего контроля в ООО «Газовик» можно признать достаточно хорошим, так как в данной организации периодически осуществляются контрольные мероприятия и принимаются скорейшие меры по устранению выявленных нарушений и ошибок. Но вопрос о необходимости создания постоянной службы внутреннего контроля все еще остается открытым.

Общеизвестно, что состояние охраны труда неразрывно связано с развитием производственно-трудовой сферы деятельности человека, поэтому в ООО «Газовик» разработан внутренний документ для решения данных вопросов. Сельское хозяйство является достаточно травмоопасной отраслью из-за большого количества техники на производстве. Данный документ помогает решать множество задач: обеспечение безопасности труда сотрудника, проведение инструктажей, обеспечение индивидуальной защиты, организация профилактического обслуживания (приложение А).

Организация профилактики физической культуры на предприятии может повысить производительность труда. В связи с этим в ООО «Газовик» работники экономических специальностей проводят профилактическую мероприятия во избежание профессиональных заболеваний и травматизма на предприятии (приложение Б).

Большое значение для организации является его деловая репутация, для этого сотрудники ООО «Газовик» придерживаются особых правил, указанных в приложении (приложение В).

3.СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО
ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ГАЗОВИК» ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1. Современное состояние учета труда и его оплаты

В ООО «Газовик» Пестречинского района аналитический бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется отдельно по каждому сотруднику. С помощью программы «1С: Зарплата и кадры» осуществляются основные операции в бухгалтерском учете, поэтому все первичные документы по удержанию оплаты труда и начислению заполняется автоматизировано. В структурных подразделениях ООО «Газовик» первичный учет по начислению заработной платы и удержанию ведется неавтоматизированным способом.

Все сотрудники организации получают заработную плату через Сбербанк РФ по карточкам, и некоторые получают через кассу, по определенным условиям: в течение трех дней сотрудник должен получить заработную плату. Если по каким-то обстоятельствам работник не может получить свою заработную плату, то в графе напротив фамилии сотрудника ставится отметка «депонировано», и сумма, которую не выдали называют депонентской.

Главным документом предприятия по учету и расчету оплаты труда является расчетно-платежная ведомость.

К первичным документам, служащим основанием составления такой ведомости относятся:

- табель учета отработанного времени (форма Т-13);
- справки-расчеты, в которых отражаются различные доплаты, пособия и т.д.;
- исполнительные листы и заявления сотрудников на различные вычеты и удержания из заработной платы;
- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

В ООО «Газовик» небольшой штат сотрудников, например, в 2018 году было 100 человек. В связи с этим учет имущества и обязательств организации, в том числе выдачу и прием денежных средств в кассу организации, а также расчеты с персоналом по оплате труда ведет бухгалтер в одном лице.

При закрытии расчетно-платежной ведомости бухгалтер указывает все суммы заработных плат за определенный период, как наличных, так и депонированных сумм. На депонентские суммы составляется реестр не выданной заработной платы, вся не выданная зарплата возвращается на расчетный счет организации. После проверки платежной ведомости и реестра на выдачу заработной платы бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Газовик» ведется в соответствии с рекомендациями Минфина РФ об использовании плана счетов и типовой корреспонденции счетов.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу, изданный на основании заключенного договора, является основанием для приема на работу. Данный приказ составляется инспектором по кадрам на каждого сотрудника персонально.

Организация имеет штатное расписание, которое составляет лицо, на которое возложены такие обязанности. Штатное расписание содержит наименование структурных подразделений, наименование должностей, размер оклада, прочие сведения, и данный документ подписывается директором предприятия.

В ООО «Газовик» применяются две системы оплаты труда: повременно-премиальная система и сдельно-премиальная оплата труда.

При повременно-премиальной оплате труда выплачивается оклад (тарифная ставка) за отработанное время и премия по результатам работы. Данный вид системы оплаты труда относится к руководителю предприятия, служащим и специалистам организации.

При сдельно-премиальной выплачивается оплата за выполненную работу и премиальные выплаты за особые достижения. Данный вид системы оплаты труда относится к работникам занятым в растениеводстве и животноводстве.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), в котором указывается дата, основание и причина увольнения, а так же подписывается руководителем. По учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда применяются: табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы. Табель учета рабочего времени является одним из самых

важных учетных документов, он предназначен для внесения сведений о фактически отработанном времени всех сотрудников.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» обобщает информацию о расчетах с работниками организации по оплате труда. По кредиту счета 70 отражается начисление заработной платы, по дебету счета 70 - выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсии и т.п. Кредитовый оборот по счету 70 показывает сумму начисленной заработной платы всем сотрудникам предприятия за установленный месяц (приложение Г).

Счет 68 «Расчеты по налогам и сборам» обобщает информацию о расчетах с бюджетами по налогам и сборам, уплачиваемым организацией, и налогам с работниками этой организации. Начисление сумм налогов к уплате в бюджет отражается по кредиту субсчетов 68, а перечисление налогов в бюджет - по дебету соответствующих субсчетов. Сумма начисленного подоходного налога по всем сотрудникам предприятия отражена как кредитовый оборот счета 68.1.

Счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» предназначен для обобщения информации о расчетах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и обязательному медицинскому страхованию работников организации.

На предприятии бухгалтерия производит не только начисления, но и удержания с заработной платы согласно ст.137 ТК РФ (обязательные удержания, удержания по инициативе работодателя, удержания на основании исполнительных листов, удержания с целью погашения обязательств перед государством или третьими лицами).

Удержание с работника в бухгалтерском учете отражается проводкой по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с субсчетом 68.1 «Налог на доходы физических лиц».

Налогоплательщик обязан своевременно и в полном размере уплачивать налоги и другие обязательные платежи и сборы, вести учет доходов и расходов, представлять налоговые декларации и необходимые сведения, и устранять выявленные нарушения. Так же в их обязанность входит своевременное сообщение

в налоговый орган об изменении каких-либо положений, обязательно нужно встать на учет, сохранять нужную документацию, связанную с налогообложением, и не препятствовать закону.

Вычеты по НДФЛ бывают стандартные, социальные, профессиональные, имущественные, все эти вычеты дают свое отражение в справке 2-НДФЛ и в декларации 3-НДФЛ.

Имущественный вычет предоставляют гражданам, купившим или продавшим недвижимость.

Социальный вычет позволяет компенсировать затраты на себя или родных в рамках определенных обстоятельств.

Профессиональные вычеты зависят от суммы дохода, и они положены частным предпринимателям, которые работают по гражданско-правовым договорам.

Стандартные налоговые вычеты предназначены для льготников и родителей. Данный вычет снижает налоговую базу, тем самым процент налога на доходы физических лиц высчитывают уже с меньшей суммы.

Помимо НДФЛ с начисленной заработной платы можно производить ряд удержаний согласно ст.137 ТК РФ - возврат сумм, которые излишне выплатили, погашение своевременно не возвращенного аванса, который был выдан на хозяйственные нужды или командировку, удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении работника, возмещение ущерба, причиненного по вине работника учреждению.

Заработная плата в ООО «Газовик» выплачивается два раза в месяц (оклад и аванс), в заранее установленные сроки ежемесячно. Аванс обычно составляет 40% от оклада и выдается во второй половине месяца, а в первой половине следующего месяца выдается оклад за предыдущий месяц.

Страховой взнос введен с 1 января 2001 года и должен выплачиваться по сегодняшний день всеми юридическими и физическими лицами, являющимися работодателями, а так же лицами, которые получают доходы в результате собственной деятельности.

Базовая ставка страховых взносов составляет 30% и зачисляется в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд РФ – 22%, Фонд социального страхования РФ - 2,9 и фонды обязательного медицинского страхования РФ - 5,1%. Контрольные функции по страховым взносам переданы налоговым органам.

3.2. Основные этапы аудита расчетов по оплате труда

Для того чтобы тщательно провести проверку на предприятии нужно эффективно ее запланировать и подготовить. Именно поэтому главным и начальным этапом является планирование аудита, оно заключается в определении его стратегии и тактики, выборе процедур и методов.

При планировании важно соблюдать принцип комплексности, оптимальности и непрерывности. Принцип комплексности обеспечивает взаимосвязанные процедуры планирования. Принцип непрерывности означает, что аудитор должен осуществлять свою деятельность непрерывно на протяжении всего времени выполнения аудиторского задания. Принцип оптимальности обеспечивает вариантность планирования для того чтобы можно было выбрать более оптимальный вариант на основании критериев, которые были выдвинуты самой аудиторской компанией. Данные принципы помогут достичь поставленной цели – подтверждение достоверности бухгалтерской отчетности.

Процесс планирования аудита включает в себя предварительное планирование, подготовку и составление общей стратегии и подготовку и составление плана аудита.

Рекомендации по планированию аудита финансовой отчетности представлены в Международном стандарте аудита (МСА) 300 "Планирование аудита финансовой отчетности" [14]. На стадии предварительного планирования первоначально решаются организационные вопросы, которые связаны с созданием нормальных условий для работы аудиторов. Планирование помогает аудитору достигать следующие основные результаты: формировать аудиторские группы с разными

квалификациями; своевременно выявлять и устранять возможные проблемы; правильно распределить рабочее время, надлежащим образом организовать аудиторское задание и руководить процессом; синхронизировано работать с планом аудита; выбрать наиболее эффективные процедуры аудита.

Источниками получения информации об организации для аудитора являются: устав предприятия, финансовая (бухгалтерская отчетность), статистическая отчетность, материалы налоговых проверок, отчеты внутренних аудиторов, внутренние отчеты аудиторов, консультантов, информация, которая будет получена в ходе осмотра площади и территории предприятия [7].

При завершении стадии предварительного планирования аудитор должен принять решения: о принципиальной возможности аудита бухгалтерской отчетности организации; о принципиальной возможности сотрудничества с ней; о наличии у проверяющего аудитора необходимых ресурсов для качественного аудита бухгалтерской отчетности организации.

В Международном стандарте аудита (МСА) 300 "Планирование аудита финансовой отчетности" указаны работы по планированию: общая стратегия аудита и план аудита, данные работы обязательно включаются в состав аудиторской документации [8].

В общей стратегии аудита предусматриваются наименование работ и документов, данные исполнителя работ, сроки проведения аудита, составляется график проведения аудита, отчет и аудиторское заключение.

В общем плане указывается:

- 1) приемлемый аудиторский риск и уровень существенности;
- 2) области, значимые для аудита;
- 3) способ проведения проверки.

В общей стратегии аудитор определяет способ проведения аудита на основании результатов предварительного анализа, оценки надежности системы внутреннего контроля, оценки рисков аудита.

Среди документов, подлежащих проверке, выделяют первичные документы, регистры синтетического и аналитического учета и отчетность.

План аудита является более детализированным, чем общая стратегия аудита. Он рассматривает характер, объем и время аудиторских процедур, которые должны будут выполняться работниками аудиторской фирмы. Аудитор самостоятельно определяет порядок составления и оформления стратегии аудита и плана аудита.

План служит подробной инструкцией и является средством контроля качества работы (данные отражены в таблице 16).

Рабочими документами аудитора по аудиторской проверке организации являются аналитические таблицы и отчетные документы. Изначально нужно проверять оформление и ведение первичных документов, так как важно, чтобы организация соблюдала трудовое законодательство.

Источниками проверки расчетов по оплате труда являются: приказы; заявления о приеме на работу; трудовые договоры; табель учета рабочего времени; лицевые счета; штатное расписание; налоговые карточки; платежные ведомости по заработной плате; приказы руководителя по кадровым вопросам; расчетные ведомости по заработной плате; приходные и расходные кассовые ордера; авансовые отчеты. После проверки первичных документов, проверяются регистры бухгалтерского учета: журнал – операций, карточка счета, оборотно - сальдовая ведомость по счету, главная книга.

Таблица 16 - План аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ

п/п	Планируемые виды работ (проверяемые участки)	Период проведения (час)	Исполнитель	Рабочие документы аудитора
	Аудит расчетов по оплате труда	30 ч	Гимадеева Л.А.	
1.	Проверка внутренних локальных документов по учету труда и заработной платы	5 ч	Гимадеева Л.А.	Коллективный договор, положение об оплате труда
2.	Изучение штатного расписания	5 ч	Гимадеева Л.А.	Штатное расписание
3.	Проверка наличия приказов о приеме на работу и трудовых договоров	5 ч	Гимадеева Л.А.	Приказ о приеме работника ф.№Т-1,

				трудовые договоры
4.	Проверка правильности начисления заработной платы	5 ч	Гимадеева Л.А.	Расчетно-платежная ведомость, расчетный счет, лицевой счет
5.	Проверка удержаний из заработной платы	5 ч	Гимадеева Л.А.	Налоговые карточки, лицевые счета работников, расчетно-платежные-ведомости
6.	Проверка организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда	5 ч	Гимадеева Л.А.	Главная книга, учетные регистры по счету 70

По результатам проверки расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Газовик» установлено, что на предприятии применяются повременная и сдельная оплаты труда. За правильность учета с персоналом по оплате труда, в соответствии со своими должностными инструкциями, отвечает бухгалтер по заработной плате. Выдача заработной платы работникам периодически задерживается. Это объясняется тем, что большая часть заработной платы перечисляется работникам на и их лицевые счета в банке, т.е выплата заработной платы производится в безналичном порядке.

По результатам аудита не были обнаружены никакие серьезные нарушения установленного порядка ведения бухгалтерского учета, которые могли бы существенно повлиять на достоверность данных по оплате труда, отраженных в бухгалтерской отчетности.

В результате проверки были случаи незначительного расхождения записей в расчетно-платежных ведомостях и первичных документах, небольшие погрешности в ведении и оформлении первичных документов. По окончании аудиторской проверки было составлено аудиторское заключение.

3.3. Совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда

В соответствии с Федеральным законом № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» каждый экономический субъект обязан осуществлять внутренний контроль фактов хозяйственной жизни и выявлять риски экономической деятельности [10]. Полученные данные должны полноценно отражать финансовое положение предприятия.

Оплата труда – это один из важнейших стимулов для работников при реализации планов любого предприятия, поэтому внутренний контроль расчетов по оплате труда так же является одним из важных элементов. Внутренний контроль как система контроля, которая организована в интересах собственников с помощью внутренних документов организации, позволит предотвратить потерю финансовых ресурсов [26].

Система внутреннего контроля должна осуществлять: контроль за соблюдением норм действующего законодательства в части удержаний с заработной платы; проверять правильность оформления всех внутренних документов и документов, касающихся бухгалтерской финансовой отчетности; анализировать эффективности использования фонда оплаты труда; контролировать правильность начисленной заработной платы; оценивать контроль за расходами организации.

Совершенствование внутреннего контроля означает модификацию организационной структуры. В современных условиях это возможно, так как на данный момент времени очень сильно развиты информационные системы. Для улучшения контроля над мерой труда и потребления можно выделить основные направления по совершенствованию системы учета расчетов по оплате труда (таблица 17) .

Таблица 17 – Направления по совершенствованию системы учета расчетов по оплате труда

Направления	Меры и методы по внедрению
Совершенствование документооборота по	Позволит интегрировать учет выполнения графиков производства с учетом выработки

учету заработной платы	
Совершенствование системы первичного учета выработки	Позволит ликвидировать приписки к выработке и автоматизировать процессы получения информации
Совершенствование информации о расчетах по оплате труда	Позволит своевременно принимать последовательные решения
Совершенствование контроля за правильным использованием фондов заработной платы	Позволит фиксировать все случаи выплат за нарушение условий труда и формировать сводную информацию о всех отрицательных отклонениях от норм

Данные направления по совершенствованию позволят следить за законностью совершаемых операций.

Информационное общество в понимании компьютеризации и информатизации – это новое качественное состояние, к которому переходит общество. Для этого требуется качественно изучать информационную среду, которая будет основываться на совокупностях ЭВМ: компьютерных коммуникаций, программные комплексы, информационные технологии, средства информационного труда и баз данных.

Применение современных компьютерных технологий, включая учетно-контрольную деятельность, возрастает с течением времени, так как является актуальным для применения во всех сферах хозяйственной деятельности [27].

На сегодняшний день трудно представить проверку без использования информационных условий. Именно компьютерные программы помогают решать задачи ревизорам и аудиторам, например, в области информационного и коммуникационного обеспечения. В данную категорию входят такие процессы, как обработка и ускоренное получение информации из базы данных автоматизированного рабочего места бухгалтера, и из систем складского учета. Так же можно сразу же получить необходимую справочную информацию о поставщиках, о ценах, о товарно-материальных ценностях, с помощью средств

Интернета и электронной почты. Выход в Интернет способствует быстрой доступности к нормативно-правовым актам, например, в «Бизнес Инфо», «Консультант Плюс», «Гарант» и других источниках. Для ревизора в ходе проверки возможно создать рациональную документированную информацию в электронном виде.

Решаются задачи и в области методического обеспечения, так как компьютерные технологии позволяют ускорить процесс аудиторских процедур, например, группировка, ранжирование, арифметический счет, которые являются рутиной для ревизора. Компьютер позволит создавать сложные аналитические таблицы, диаграммы, графики, которые помогут наглядно представить данные. В аудите наиболее эффективным являются экономико-математические методы, а именно симплексный метод, сетевые модели и транспортные задачи в электронных программах. Так же возможен процесс составления алгоритмов контрольно-аудиторского процесса, создаваемых в специальных аудиторских программах для автоматизированных рабочих мест аудитора.

Стандартными задачами, решаемыми компьютером в процессе аудита, являются: создание презентаций, ввод и вывод текста, редактирование электронных таблиц, создание баз данных, формирование документов, которые будут основополагающими для написания аудиторского заключения.

В научной литературе система внутреннего контроля – это постоянно функционирующая система, которая направлена на достижение поставленных задач, и именно данная система должна повышать эффективность системы управления деятельностью.

Система внутреннего контроля как элемент информационной системы включает в себя стандартные процессы обработки информации в программе «1С:Бухгалтерия предприятия». Программа помогает обобщить, систематизировать информацию о начислении и выплате заработной платы.

В условиях применения автоматизированных информационных технологий модифицируются области и направления оценки системы внутреннего контроля.

Совершенствованием аудита расчетов с персоналом по оплате труда является автоматизация аудиторской деятельности. Любая автоматизированная система аудиторской деятельности должна выполнять функции управления хозяйствующим субъектом, осуществлять печать форм аудиторских документов, использовать нормативно-правовую базу в электронном виде, выполнять аудиторские процедуры по тестированию надежности системы внутреннего контроля, выполнять аналитические процедуры и другие сопутствующие услуги по запросу аудитора.

Все вышеперечисленные задачи и функции помогают снизить трудоемкость и вероятность ошибки, и, следовательно, повысить качество выполнения мероприятий аудитором. Снижение трудоемкости и сроков сокращает расходы и повышает производительность каждого специалиста. На данный момент времени существуют большое количество программ для автоматизации аудита, такие как справочно-правовые системы, офисные программы, бухгалтерские программы, программы финансового анализа и специальные программы, одна из таких программ «Комплекс аудит», которая охватывает внешний и внутренний аудит. Стоимость минимального комплекта такой программы для юридического лица составляет 17750 рублей.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда, является достаточно узким вопросом в автоматизации компьютерных программ, но в то же время является одним из наиболее массовых, и благоприятных для автоматизации. Компьютерное обеспечение освободит от трудоемких вычислительных работ, повысит качество расчетов и сократит сроки создания баз данных.

В научной исследовательской работе, предлагаем рассмотреть самостоятельный программный продукт по аудиту расчетов с персоналом по оплате труда, который будет синхронизировано работать с уже существующей программой на предприятии и будет отвечать следующим требованиям:

- использовать типовое программное обеспечение;
- содержать разработанные алгоритмы по начислению оплаты труда, ведению бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, основанные на действующих нормативно-правовых актах.
- содержать информацию о действующем трудовом законодательстве;

- обобщать все формы итоговых документов: аудиторское заключение, акт ревизии;

- учитывать особенности конкретного предприятия и работника.

В научных трудах, существующих на данный момент, еще не рассматривался вопрос о том, чтобы внедрять в деятельность предприятий компьютерные программы, которые будут синхронизировано работать с такими программными комплексами, как «Тор». Это значительно облегчит работу, как самих организаций, так и аудиторских групп, которые будут проводить проверку.

Программный комплекс «Тор» эксплуатируется в распределенной сети регионального УМВД с возможным распределением по подразделениям. Пользователями задачи являются сотрудники ОВД/УВД/ГУВД.

Предприятие может заключить договор с одним из этих подразделений, для того чтобы синхронизировано работать в компьютерной программе. Данный программный комплекс позволит руководству и бухгалтерским службам получать полную информацию о сотрудниках предприятия (рис. 3).

Комплекс " Тор "

Картотеки Контроль Анализ Отчеты Файл Окна Сервис 09:35:03

Ввод строки "Лица"

ФИО _____ Пол _____

Национальность _____ Гражданство _____

Родился ____/____/____ Регион рождения _____

Нас.пункт рождения _____ дата смерти ____/____/____

Место рождения _____

Образование _____ Сейчас на учете в ОМ _____ УВД Г _____

Адреса: _____ ИНН _____

Разделы

☐ Окраска	☐ Транспорт	☐ Дела	☐ Профучет
☐ Лица	☐ Оружие	☐ Фото	☐ Профилактика
☐ Адреса	☐ Тел. номера	☐ Розыск	☐ Родственники
☐ ОИ	☐ Тел. устр-ва	☐ Примечание	☐ Судимости
☐ Организации	☐ События	☐ Внешность	☐ Адипротоколы
☐ Документы	☐ ДОУ	☐ Клички	☐ Доставления
☐ ОПО	☐ Вещи	☐ УД	☐ Проверка лиц

Принять Отказ Помощь Сформировать ФР-Лиц Запрос в Ермак-4

1:2 F1 Помощь Tab Переход

Рис.3 - Фрагмент отчета «Сведения о сотруднике предприятия» из программного комплекса «Тор»

Из рисунка 3 видно, что руководитель предприятия, будет иметь полный доступ к информации о своих подчиненных, как для уже принятых на работу, так и для вакантных мест. С помощью этой программы, можно узнать: адрес прописки работника, семейное положение, наличие детей, судимости, уклонение от алиментов, административные правонарушения и так далее. Эти данные имеют большое значение, т.к. согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан в первую очередь соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, а именно эта программа поможет соблюдать эти критерии. Например, при принятии на работу можно заблаговременно не допустить к работе злоумышленников и административно непригодных для работы людей.

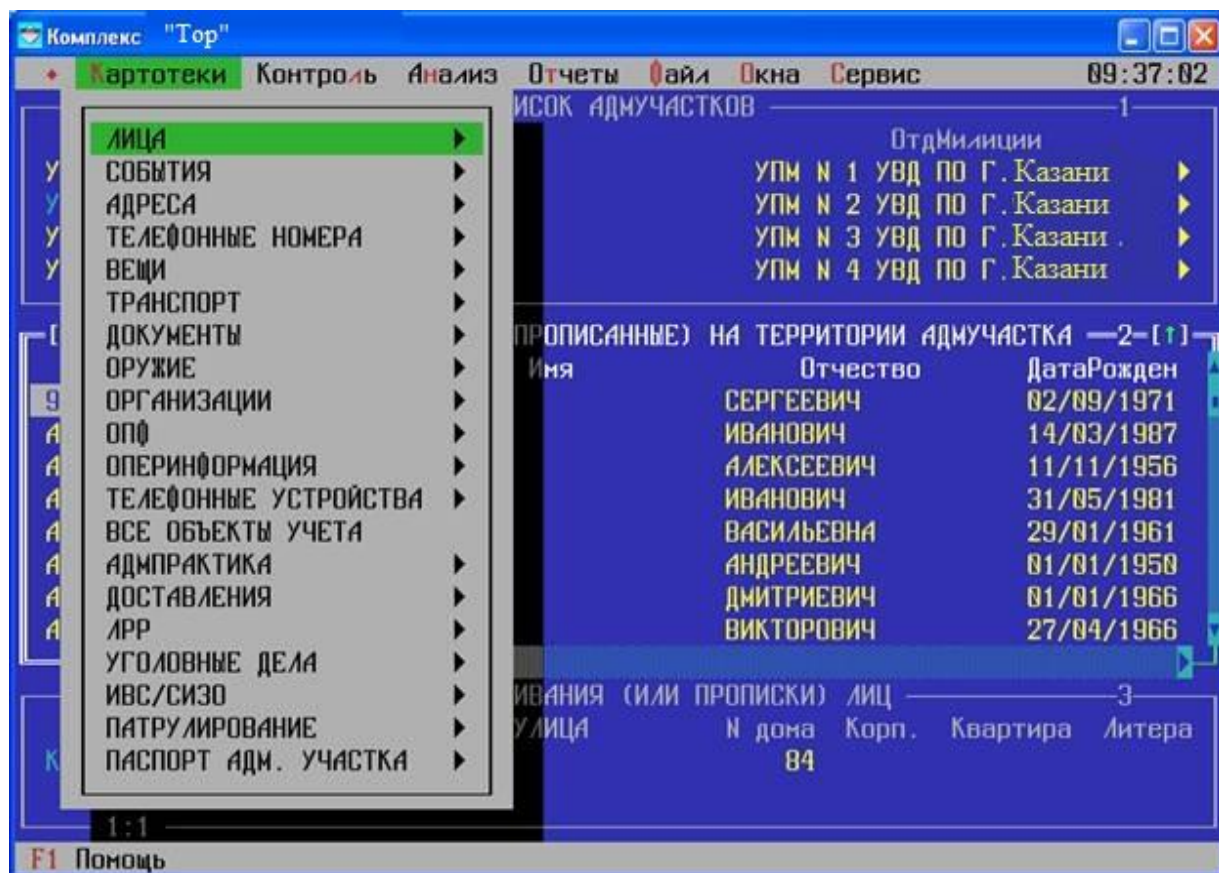


Рис. 4 - Фрагмент отчета «Картотека» из комплекса «Тор»

Из рисунка 4 видно, что данная программа в разделе «Картотеки» имеет большое количество информативных пунктов, которые так же могут помочь руководителю в дальнейшей организации своей работы. На фоне данного фрагмента выведен список уже работающих сотрудников организации, выбрав курсором мышки одного из сотрудников, можно получить всю информацию по личности из картотеки.

Программа «Тор» поможет избежать лишних затрат предприятия, так же она будет их заблаговременно предотвращать. Рассмотрим ситуацию, при которой на работу приняли сотрудника на испытательный срок. Данный сотрудник проработал на предприятии больше двух месяцев, после чего в организацию пришло исковое заявление из суда о том, что организация не выплачивает алименты в течении двух месяцев. Оказалось, что работник не предоставил исполнительный лист, который обязывает его выплачивать алименты. В результате суд вынес решение за несоблюдение норм ст. 115 СК РФ взыскать с организации штраф в размере 25000 рублей и удержать с заработной платы работника алименты, включая пени.

Этот пример доказывает, что наличие у предприятия программы «Тор» позволило бы предотвратить данную ситуацию и как следствие возникновение расходов, связанных с исполнением судебных решений. В договоре на использование программы «Тор», устанавливается плата за получение услуг. Предприятия, в которых существенная текучесть кадров, а так же большой штат, имеют возможность оформить ежемесячную оплату в размере 5000 рублей. Организации с маленьким штатом и небольшой текучестью кадров, могут делать запрос по каждому человеку отдельно, данная услуга будет стоить 300 рублей за человека. Так как в ООО «Газовик» маленькая текучесть кадров и штат работников составляет 100 человек, им целесообразно и экономически эффективно использовать вид договора по запросу на каждого человека.

Данная синхронизация программы «Тор» с действующей программой на предприятии эффективно скажется на работе внутреннего и внешнего аудита предприятия и снизить риск существенного искажения данных, содержащихся в финансовой отчетности предприятия.

Аудит помогает обеспечить контроль за достоверностью информации, отражаемой в бухгалтерской и налоговой отчетности. [28] На начальном этапе аудиторской проверки важно грамотно составить стратегию аудиторской проверки соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда, для того чтобы затронуть все важные участки данного исследования. В научной исследовательской работе для совершенствования аудиторской проверки предлагаем использовать разработанную форму стратегии по аудиторской проверки соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда (таблица 18).

Таблица 18 - Стратегия аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда

Направления проверки	Объекты проверки
1. Соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям, определение степени унификации первичных документов по учету персонала и рабочего времени	- штатное расписание - личные карточки - приказ о премировании - приказ о переводе на другую работу - трудовые книжки - использование типовых форм - табель учёта использования рабочего времени Т-13
2. Аналитический учёт по видам начислений и удержаний	- налоговая карточка по учету доходов - налоговая карточка на доходы физических лиц - расчётные и платёжные ведомости - лицевой счет работника
3. Сводные расчёты по заработной плате, расчёт налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда	- декларация о доходах физического лица - расчеты в фонды социального страхования - тарифы страховых взносов; - правильность и обоснованность начисления пособий, пенсий и т.д., выплачиваемых из средств социального страхования;

	- правильность отражения в бухгалтерском учете операций по начислению взносов и их перечислению; - соответствие записей аналитического и синтетического учетов по счету 69 записям в Главной книге и балансе; - правильность и своевременность составления форм отчетности по видам страховых взносов и своевременность их сдачи в соответствующие фонды. [8]
4. Расчёты удержаний из заработной платы физических лиц	- налог на доходы физических лиц - удержаний по исполнительным листам - применение ПК для расчёта удержаний - проверка органами социального страхования и налоговых служб расчёты по НДФЛ

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В современных условиях задача экономически обоснованного построения системы вознаграждения персонала является необходимым для развития всех организаций, так как оплата труда - это один из важнейших стимулов для работников при реализации планов любого предприятия. В связи с этим возрастает роль бухгалтерского учета и аудита в раскрытии информации с учетом интересов ее пользователей. Как следствие возникает необходимость совершенствования учетно-контрольной деятельности предприятия в условиях развития современных информационных технологий.

В первой главе работы раскрыты теоретические аспекты бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате.

По нашему мнению, оплата труда является основным источником дохода, который оказывает огромное влияние на качество и уровень жизни. Трудовой Кодекс регулирует все вопросы, которые касаются оплаты труда на предприятиях. Оплата труда каждого работника зависит от конечного результата деятельности

предприятия и рассчитывается исходя из квалификации работника, количества и качества выполненной работы. Заработная плата не ограничивается максимальным размером, за исключением некоторых предусмотренных случаев. Федеральным законом определяется минимальная оплата труда, вследствие чего месячная заработная плата работника, не может ниже МРОТ.

Аудит расчетов с персоналом является самостоятельным разделом аудита при пообъектном подходе к проверке. Аудит данного раздела представляет собой весьма сложный и трудоемкий участок работы, так как при этом аудитору необходимо руководствоваться большим количеством нормативной базы.

Таким образом, можно сказать, что аудиторские показатели очень важны для расчетов по оплате труда с персоналом, и для расчетов с бюджетом, так как важно, чтобы налоги были уплачены по установленным законам.

Порядок ведения бухгалтерского учета в части расчетов с персоналом по оплате труда регулируется такими нормативно - правовыми актами, как Федеральным Законом «О бухгалтерском учете», Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, а также положениями по бухгалтерскому учету.

Во второй главе выпускной квалификационной работе представлена характеристика бизнеса и состояния финансов ООО «Газовик» Пестречинского района РТ. Специализация изучаемого хозяйства скотоводческая с развитым зернопроизводством. Природные условия хозяйства ООО «Газовик» благоприятны для развития данной специализации. Характеристика экономических показателей эффективности показала, что хозяйство является убыточным. Уровень убыточности в 2018 году составляет 24,9 %. В этом хозяйстве экономические условия производства позволяют вести рентабельное производство. Но эффективность производства, результативность деятельности во многом зависят от экономического положения в стране, республике целом.

Характеристика финансового состояния изучаемого хозяйства показала, что ООО «Газовик» неплатежеспособно.

Третья глава рассматривает современное состояние и совершенствование бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ.

Совершенствованием бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда является автоматизация аудиторской деятельности. Любая автоматизированная система аудиторской деятельности должна выполнять функции управления хозяйствующим субъектом, осуществлять печать форм аудиторских документов, использовать нормативно-правовую базу в электронном виде, выполнять аудиторские процедуры по тестированию надежности системы внутреннего контроля, выполнять аналитические процедуры и другие сопутствующие услуги по запросу аудитора.

В выпускной квалификационной работе, предлагаем рассмотреть самостоятельный программный продукт по аудиту расчетов с персоналом по оплате труда, который будет синхронизировано работать с уже существующей программой на предприятии.

В научных трудах, существующих на данный момент, еще не рассматривался вопрос о том, чтобы внедрять в деятельность предприятий компьютерные программы, которые будут синхронизировано работать с такими программными комплексами, как «Тор». Это значительно облегчит работу, как самих организаций, так и аудиторских групп, которые будут проводить проверку.

Аудит помогает обеспечить контроль за достоверностью информации, отражаемой в бухгалтерской и налоговой отчетности. На начальном этапе аудиторской проверки важно грамотно составить стратегию аудиторской проверки соблюдения трудового законодательства и расчетов по оплате труда, для того чтобы затронуть все важные участки данного исследования. В выпускной квалификационной работе для совершенствования аудиторской проверки предлагаем использовать разработанную форму стратегии по аудиторской проверке расчетов с персоналом по оплате труда.

Таким образом, использование информационных технологий в области бухгалтерского учета и аудита существенно влияет на осуществление учетно-

аналитических процедур, и является актуальным для применения во всех сферах хозяйственной деятельности. Использование современных технологий не только на узком участке проверки расчетов по оплате труда, но и на других участках, позволяет уменьшить риск ошибки, содействовать объективности проверки, уменьшить время контроля, соответственно, сократить затраты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О бухгалтерском учете». Принят Государственной Думой 22 ноября 2011 года. Одобрен Советом Федерации 29 ноября 2011 года.
2. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" (ред. от 23.04.2018) // Справочно-Правовая система Консультант Плюс.
3. Гражданский Кодекс РФ от 30.11.1994 г. №51-ФЗ (с изм. и доп.)
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г. №197-ФЗ (с изм.и доп.)
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть II): [Федер. закон: принят Гос. Думой 19 июля 2000 г. с изм. от 23.04.2018 №105-ФЗ:]. - Справочно-правовая система «Консультант Плюс: Высшая школа».
6. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/08): [Полож. по бух. учету: утверждено приказом Минфина РФ от 06.10.2008 №106н; с изменениями от 28.04.2017 г.]

7. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Утв. приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. №34н.

8. Приказ Минфина России от 9 ноября 2016 г. N 207н "О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации"

9. Приказ Минфина РФ от 31.12.2000 № 94н «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» // «КонсультантПлюс».

10. Азарская М.А. Система внутреннего контроля в организации // Инновационное развитие экономики. - 2014. - №2 (19). с. 111-118.

11. Акатьева М.Д. Оценка рисков как элемент внутреннего контроля за экономическим субъектом // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. - 2015. №4. С. 18-23.

12. Алтухова Н.В. Оценка внешним аудитором системы внутреннего контроля аудируемой организации // Вестник университета. - 2018. - № 3. - с. 5

13. Алябьева А.Р., Мильгунова И.В. Основные подходы к оценке системы внутреннего контроля на этапе планирования аудита // Актуальные проблемы международных отношений в условиях формирования мультиполярного мира: сб. науч.-практ. конф. - 2016. - с. 7-11

14. Бодяко А.В. Аудит системы внутреннего контроля в соответствии с Международными стандартами аудита // Вестник университета. - 2018. - № 1. - с. 5

15. Бородин А.И. Теоретические аспекты эколого-экономического аудита и его взаимосвязь с другими видами аудита // Аудит и финансовый анализ. — 2013. — № 3. — С. 66, 67.

16. Бычкова С.М. Аудит для руководителей и бухгалтеров / С.М. Бычкова. - СПб.: Питер, 2016. - 384 с.

17. Гаджиев Н.Г., Ахмедова Л.А., Магомедова Г.Р. Оценка системы внутреннего контроля при проведении аудита // Экономика и предпринимательство. - 2016. №4-2 (69-2). С. 988-933.

18. Голубева Н.А. Природа аудита [Электронный ресурс] // Международный бухгалтерский учет. — 2013. — № 4. — С. 87-93.

19. Гузов Ю.Н. Теоретические основы аудита системы внутреннего контроля.//Аудиторские ведомости.-2015. №12 - с.15.
20. Дворецкая Ю.А., Н.Н. Ковалева. Расчеты по оплате труда: современные подходы и тенденции//Вестник университета.-2015.- № 2.-с.24
21. Дьяконова О.С., Горюнова Е.М. Аудит расчетов по оплате труда// Вестник университета. – 2017. - №. 1. - С. 99-105.
22. Дьяконова О.С., Горюнова Е.М. Организация внутрифирменного контроля расчетов по оплате труда//Вестник университета. – 2017. - №. 2. - С. 65-77.
23. Епифанова М.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Вопросы науки и образования. – 2018. - № 14 (26). – С. 25-27.
24. Закирова А.Р. Внутренний финансовый контроль // В сборнике: Устойчивое развитие сельского хозяйства в условиях глобальных рисков Материалы научно-практической конференции. 2016. С. 382-385.
25. Каширская Л.В. Роль аудита в управлении//Вестник университета.-2018.- № 2.-с.5
26. Коське М.С., Воюцкая И.В. Внутренний контроль как обязанность экономического субъекта и объект оценки аудитора//Аудитор .- 2015.-№1-с.40.
27. Клычова Г.С., Закирова А.Р., Клычова А.С. Особенности проведения выборочных проверок в аудите // В сборнике: Проблемы аграрной экономики в условиях импортозамещения Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 21-27.
28. Клычова Г.С., Фахретдинова Э.Н., Мавлиева Л.М., Низамутдинов М.М. О значении консалтинга в создании успешного бизнеса // В сборнике: Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета Сборник научных статей. Электронное издание. 2017. С. 191-195.
29. Миронова О.А. Внутренний контроль в организациях: проблемы и перспективы развития//Вопросы экономики и права.-2013.-№57.с.120-123.
30. Мельник М.В. Роль учетно-контрольных и аналитических процессов в развитии системы управления экономических субъектов//Вопросы региональной экономики. – 2016. -№ 1 Т.26.

31. Пинина К.А. Взаимосвязь человеческого потенциала и инвестиционной привлекательности сельскохозяйственной организации // В сборнике: Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий Материалы I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 169-174.

32. Ситнов А.А. Роль аудита в управлении//Вестник университета.-2018.- № 2.-с.5

33. Узлов М.С. Оценка организации системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда//Вестник университета.-2018.- № 4.-с.39

34. Якимова В.А. Оценка внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в условиях применения аудируемым лицом автоматизированной информационной системы//Финансы и кредит. – 2017. – №7. – с. 16-30.

35. Официальный сайт Министерство Финансов российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.minfin.ru , свободный.

36. Правовая система «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>, свободный.

37. Правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

38. Abdallah Mohammad Alzoubi, Mohannad Ebbini and T.A. Areej Hmaidat, 2019. The External Auditing and Those Charged with Governance. International Business Management, 13: 30-36.

39. A.A. Subiyanto, Sapja Anantanyu, Tonang Ardyanto and Qurrotul Aini, 2017. Managerial Leadership Competence in PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta. International Business Management, 11: 172-176.

40. G.S. Klychova, A.R. Zakirova, K.Z. Mukhamedzyanov, E.R. Sadrieva,A.S. Klychova. Development of audit system for operations with fixed assets as a tool for efficiency improvement of social activity of the enterprise // Journal of Engineering and Applied Sciences 12 (19): 4966-4973, 2017

41. Eka Nurmala Sari , 2018. The Successful Implementation of Accounting Information Systems and the Quality of Government Financial Statements at Regencies and Cities in North Sumatra, Indonesia. *International Business Management*, 12: 346-352.
42. Jamaludin Iskak , 2018. The Effect of Quality Control System, Auditor Competence and Corporate Governance (as Moderating Variable) on the Audit Quality. *International Business Management*, 12: 359-364.
43. Khairi Mohamed Omar , 2019. Challenges in Marketing the Agricultural Product (The Case of Libya). *International Business Management*, 13: 77-84.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда ООО «Газовик»

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве бухгалтера допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.



1.2. Бухгалтер обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности бухгалтера возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;
- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях);
- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);
- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;
- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;
- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходи-



мости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объеме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые



4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.



Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве является важным фактором повышения производительности труда.

Физическая культура для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время создает предпосылки к высокопроизводительному труду экономических специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве.

В режиме труда и отдыха сотрудников аппарата бухгалтерии учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня.

Так как предприятие сельскохозяйственное важно учитывать Постановление СП 2.3.6.2820-10. В пункте 17.5 указывается, что при отсутствии источников воды на полевых станах и в пунктах питания, необходимо использовать одноразовую посуду для обслуживания работников.

Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия ООО «Газовик» Пестречинского района, его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

Бухгалтерские записи по счету 70,
используемые в ООО «Газовик» Пестречинского района РТ

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Из кассы организации выплачена зарплата	70	50
С расчетного счета перечислена зарплата	70	51
Со специального счета в банке перечислена зарплата	70	55
Из зарплаты удержан НДФЛ	70	68
Отражена задолженность работников по путевкам за счет средств социального страхования	70	69-1
Выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы	70	71
Удержана из зарплаты сумма материального ущерба	70	73-2
Удержаны из зарплаты платежи по личному страхованию	70	76.1
Депонирована не полученная в срок зарплата	70	76-4
Удержана из зарплаты сумма недостачи сверх норм естественной убыли	70	94
Удержаны из зарплаты суммы, выданные под отчет и не возвращенные в установленный срок	70	94
Начислена зарплата работникам, занятым в строительстве или приобретении внеоборотных активов	08	70
Начислена зарплата работникам, занятым в основном производстве	20	70
Начислена зарплата работникам, занятым во вспомогательном производстве	23	70
Начислена зарплата работникам, занятым обслуживанием производства	25	70
Начислена зарплата работникам, занятым в управлении организацией	26	70
Начислена зарплата работникам, занятым исправлением брака	28	70
Начислена зарплата работникам, занятым в обслуживающем производстве	29	70
Начислена зарплата работникам, занятым продажами	44	70
Начислены социальные пособия за счет ФСС (больничные и пр.)	69	70
Начислены выплаты, причитающиеся от других организаций	76	70
Начислены дивиденды учредителям, являющимся сотрудниками организации	84	70
Начислена заработная плата работникам, занятым получением прочих доходов или работающим в непроизводственных подразделениях организации (детские сады, дома отдыха)	91-2	70
Начислена зарплата работникам, ликвидировавшим последствия чрезвычайных ситуаций (землетрясение, наводнение, пожар и др.)	91-2	70
Начислена зарплата за счет ранее созданного резерва	96	70
Начислена зарплата работникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов	97	70