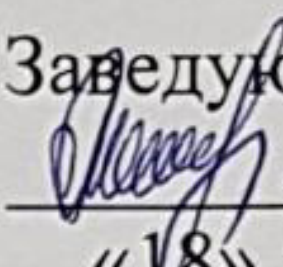


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

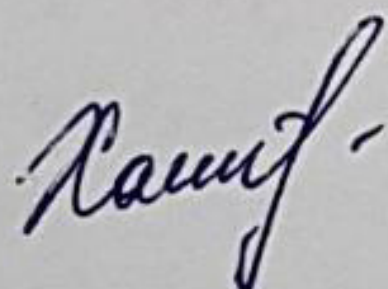
Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

Допустить к защите
Заведующий кафедрой
 Клычова Г.С.
«18» декабря 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

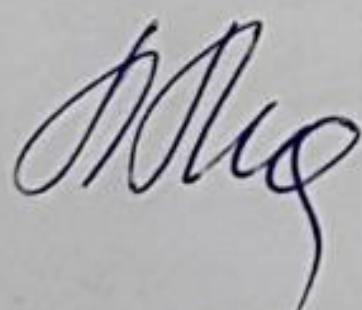
**Совершенствование учета и контроля расчетов по оплате труда
работников на примере общества с ограниченной ответственностью
«Хаерби» Лаишевского района Республики Татарстан**

Обучающийся:



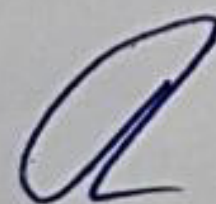
Хайруллина Регина Гильмутдиновна

Руководитель:
к.э.н., доцент



Мавлиева Лейсан Мингалиевна

Рецензент:
к.э.н., доцент

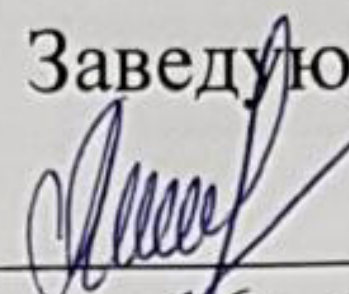


Крупина Гульнара Джаудатовна

Казань 2021

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

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
 Клычова Г.С.
«16» октября 2018 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Хайруллиной Регины Гильмутдиновны

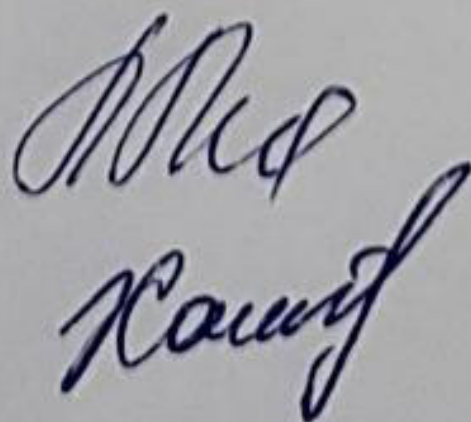
- 1. Тема работы:** Совершенствование учета и контроля расчетов по оплате труда работников на примере общества с ограниченной ответственностью «Хаерби» Лаишевского района Республики Татарстан
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «18» декабря 2020 г.
- 3. Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретическое обоснование экономического содержания оплаты труда; экономическая сущность оплаты труда; формы и виды оплаты труда; внутренний контроль расчетов по оплате труда в организациях АПК; анализ финансово-экономических показателей деятельности ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ; организация бухгалтерского учета и внутреннего контроля на предприятии; современное состояние учета расчетов по оплате труда; организация внутреннего контроля по оплате труда; совершенствование учета и системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«16» октября 2018 г

Руководитель



Л.М. Мавлиева

Задание принял к исполнению

Р.Г. Хайруллина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.10.2019	выполнено
1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	15.10.2019	выполнено
1.1. Экономическая сущность оплаты труда		
1.2. Формы и виды оплаты труда		
1.3. Внутренний контроль расчетов по оплате труда в организациях АПК		
2. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ХАЕРБИ» ЛАИШЕВСКОГО РАЙОНА РТ	21.04.2020	выполнено
2.1. Экономическая характеристика условий производства		
2.2. Анализ финансового состояния		
2.3. Организация учетно-контрольной работы на предприятии		
3. УЧЕТ И КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ХАЕРБИ» ЛАИШЕВСКОГО РАЙОНА РТ	20.09.2020	выполнено
3.1. Современное состояние учета расчетов по оплате труда		
3.2. Организация внутреннего контроля по оплате труда		
3.3. Совершенствование учета и системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	30.11.2020	выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	30.11.2020	выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	30.11.2020	выполнено

Обучающийся

Руководитель

Хайруллина
Мавлиева

Р.Г. Хайруллина

Л.М. Мавлиева

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Казанский государственный аграрный университет

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Обучающегося Хайруллиной Регины Гильмутдиновны

На тему: «Совершенствование учета и контроля расчетов по оплате труда работников на примере общества с ограниченной ответственностью «Хаерби» Лаишевского района Республики Татарстан»

Обращение к этой теме обусловлено ее актуальностью для любой организации, нанимающей работников по трудовым договорам. Ведь заработная плата является основным источником дохода предприятия. Некоторым на первый взгляд расчет заработной платы кажется не очень сложным, но на самом деле он имеет много нюансов: начиная от непосредственного начисления выплат работникам и заканчивая составлением и сдачей отчетности по так называемым «зарплатным налогам» (страховых взносов, НДФЛ и др.). Поэтому перед каждым бухгалтером стоит задача не только правильного расчета выплат и налогов, но и правильного оформления всех операций по расчетам с работниками и начислению налогов.

Выпускная квалификационная работа Хайруллиной Р.Г. написана в соответствии с рекомендациями, состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка литературы, а также приложений.

В первой главе дано понятие, экономическая сущность, формы и виды оплаты труда, а также особенности контроля.

Во второй главе проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности и финансового состояния в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ.

В третьей главе изучен порядок учета и контроля расчетов по оплате труда работников, предложены мероприятия по совершенствованию.

В ходе подготовки выпускной квалификационной работы Хайруллина Р.Г. показала достаточный уровень знаний по изученным дисциплинам, задания и указания руководителя выполняла своевременно и аккуратно, что позволило завершить работу к установленному сроку.

Работа выполнена на достаточно высоком уровне. Компетенции, предусмотренные программой государственной итоговой аттестации, освоены в полном объеме.

Выпускная квалификационная работа Хайруллиной Р.Г. является самостоятельной завершенной научно-исследовательской работой,

содержащей новые по своему теоретическому и практическому значению результаты в области учета и внутреннего контроля расчетов по оплате труда. Поставленные в выпускной квалификационной работе задачи решены.

Выпускная квалификационная работа Хайруллиной Р.Г. отвечает предъявляемым требованиям и допускается к защите в ГЭК, а ее автор заслуживает присвоения степени бакалавра по направлению 38.03.01 – «Экономика»

Полученные автором результаты достоверны, выводы и предложения обоснованы и могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

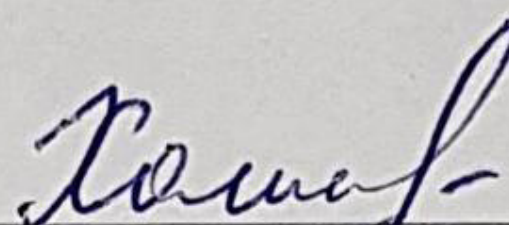
Фамилия, имя, отчество руководителя – Мавлиева Лейсан Мингалиевна

Место работы и занимаемая должность – к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита

Подпись 

Дата 18.12.2020 г.

С отзывом ознакомлена и согласна


подпись

/ Хайруллина Р.Г. /
Ф.И.О

«18» декабря 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Выпускника Хайруллиной Регины Гильмутдиновны

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Тема ВКР Совершенствование учета и контроля расчетов по оплате труда работников на примере общества с ограниченной ответственностью «Хаерби» Лаишевского района Республики Татарстан

Объем ВКР: содержит 88 страниц машинописного текста; включает: таблиц 12 шт., рисунков и графиков - шт., фотографий - шт., список использованных источников состоит из 54 наименований.

1. Актуальность темы, ее соответствие содержанию ВКР Актуальность темы исследования обоснованы и полностью соответствует содержанию ВКР
2. Глубина и полнота решения поставленных цели и задач исследований Поставленные задачи решены, что позволило достичь цели исследования
3. Качеств оформления ВКР хорошее, соответствует предъявляемым требованиям
4. Положительные стороны ВКР (новизна разработки, применение информационных технологий, практическая значимость и т.д.) Работа выполнена с использованием широкого спектра методов экономических исследований, автором изучен широкий круг литературы по теме исследования. Результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в практической деятельности сельскохозяйственных организаций при организации бухгалтерского учета и контроля расчетов по оплате труда с работниками.

5. Компетентностная оценка ВКР

Компетенция	Оценка компетенции*
способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)	5
способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2)	5
способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	5
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)	5
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	5
способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6)	5
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	5
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8)	5
готовностью пользоваться основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-9)	5
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1)	5
способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2)	5
способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы (ОПК-3)	5
способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4)	5
способностью собрать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1)	5
способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2)	5
способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3)	5
способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4)	5

способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5)	5
способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6)	5
способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7)	5
способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8)	5
способностью осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки (ПК-14)	5
способностью формировать бухгалтерские проводки по учету источников и итогам инвентаризации и финансовых обязательств организации (ПК-15)	5
способностью оформлять платежные документы и формировать бухгалтерские проводки по начислению и перечислению налогов и сборов в бюджеты различных уровней, страховых взносов – во внебюджетные фонды (ПК-16)	5
способностью отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации (ПК-17)	5
способностью организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации (ПК-18)	5
Средняя компетентностная оценка ВКР	5

* Уровни оценки компетенции:

«Отлично» – студент освоил данную компетенцию на высоком уровне. Он может применять (использовать) её в нестандартных производственных ситуациях и ситуациях повышенной сложности. Обладает отличными знаниями и умениями по всем аспектам данной компетенции. Владеет полными навыками применения данной компетенции в производственных и (или) учебных целях.

«Хорошо» – студент полностью освоил компетенцию, эффективно применяет её при решении большинства стандартных производственных и (или) учебных задач, а также в некоторых нестандартных ситуациях. Обладает хорошими знаниями и умениями по большинству аспектов данной компетенции.

«Удовлетворительно» – студент не полностью освоил компетенцию. Он достаточно эффективно применяет освоенные знания при решении стандартных производственных и (или) учебных задач. Обладает хорошими знаниями по многим важным аспектам данной компетенции.

«Неудовлетворительно» – студент не освоил или находится в процессе освоения данной компетенции. Он не способен применять знания, умение и владение компетенцией как в практической работе, так и в учебных целях.

6. Замечания по ВКР:

1. Работа выиграла бы, если бы автор изучил особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и материального стимулирования работников сложившейся в международной практике.

2. Работа выиграла бы, если бы автор рассмотрел особенности организации внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда с использованием информационных технологий, в условиях цифровизации экономики.

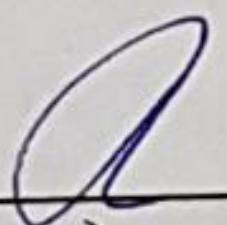
ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рецензируемая выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и заслуживает оценки отлично, а ее автор Хайруллина Р.Г. достойна присвоения квалификации «бакалавр»

Рецензент:

К.э.н., доцент

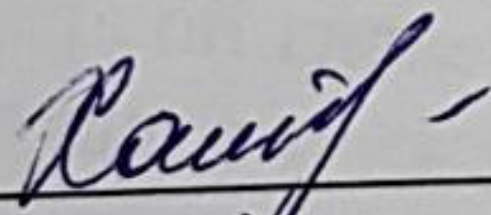
учёная степень, ученое звание


подпись

/ Крупина Г.Д. /
Ф.И.О

« 18 » декабря 20 20 г.

С рецензией ознакомлен*


подпись

/ Хайруллина Р.Г. /
Ф.И.О

« 21 » декабря 20 20 г.

*Ознакомление обучающегося с рецензией обеспечивается не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Аннотация к выпускной квалификационной работе бакалавра
на тему «Совершенствование учета и контроля расчетов по оплате труда работников на
примере общества с ограниченной ответственностью «Хаерби» Лаишевского района
Республики Татарстан»»

Актуальность темы исследования учета и контроля расчетов по оплате труда работников, как выпускной квалификационной работы заключается в том, что заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, практическую значимость, определяет цель, задачи и объект выпускной квалификационной работы. В первой главе рассмотрены теоретические основы учета и контроля оплаты труда. Во второй главе сделан анализ финансово-экономических показателей деятельности ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ, по результатам которого автором даны рекомендации для оптимизации деятельности предприятия. В третьей главе рассматривается практика учета и контроля расчетов по оплате труда работников. По результатам выявленных недостатков предложены пути совершенствования.

В качестве совершенствования по исследуемой теме предложена программа внутреннего контроля, что позволит получать более достоверную информацию. В работе решены поставленные вопросы.

Полученные результаты, выводы и предложения обоснованы и могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Annotation to the final qualifying work of a bachelor
on the topic "Improvement of accounting and control of payments for workers' wages on the
example of the limited liability company" Khaerbi "of the Laishevsky district of the Republic of
Tatarstan"

The relevance of the topic of the study of accounting and control of payments for workers' wages as a final qualifying work lies in the fact that wages are the main source of income for workers and employees, with its help control over the measure of labor and consumption is carried out, it is used as the most important economic lever of economic management

The introduction substantiates the relevance of the chosen topic, practical significance, determines the goal, objectives and object of the final qualifying work. The first chapter examines the theoretical foundations of accounting and control of wages. In the second chapter, the analysis of financial and economic indicators of the activity of LLC "Khaerbi" of Laishevsky district of the Republic of Tatarstan is made, according to the results of which the author gives recommendations for optimizing the activity of the enterprise. The third chapter examines the practice of accounting and control of payments for workers' wages. Based on the results of the identified shortcomings, ways of improvement are proposed.

As an improvement on the topic under study, an internal control program was proposed, which would allow obtaining more reliable information. The questions posed have been solved in the work. The obtained results, conclusions and proposals are substantiated and can be recommended for implementation in the practical activities of agricultural organizations.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	8
1.1. Экономическая сущность оплаты труда.....	8
1.2. Формы и виды оплаты труда.....	15
1.3. Внутренний контроль расчетов по оплате труда в организациях АПК	24
2. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ХАЕРБИ» ЛАИШЕВСКОГО РАЙОНА РТ	
2.1. Экономическая характеристика условий производства.....	28
2.2. Анализ финансового состояния	35
2.3. Организация учетно-контрольной работы на предприятии	38
3. УЧЕТ И КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ХАЕРБИ» ЛАИШЕВСКОГО РАЙОНА РТ	42
3.1. Современное состояние учета расчетов по оплате труда	42
3.2. Организация внутреннего контроля по оплате труда	51
3.3. Совершенствование учета и системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда.....	54
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	63
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

В производственной деятельности любой организации наибольший удельный вес занимают труд и его результаты, поскольку с помощью рабочей силы создается прибавочный продукт. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, так как без коллектива работников не существует организации и без необходимого количества людей определенных профессий и квалификации ни одна организация не может достичь своей цели, извлечь максимальной прибыли.

В условиях углубляющихся рыночных отношений правильная организация труда и его оплаты должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, формирование мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности. Расходы на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции, работ, услуг любых организаций. Поэтому нормы труда и его оплаты необходимо устанавливать, учитывая не только необходимость воспроизводства рабочей силы, но также конкурентоспособность продукции, работ, услуг на рынке товаров.

Основную информацию о расходах на оплату труда, их доле в общих затратах на производство продукции, работ, услуг, о заработке каждого работника, удержаниях из заработной платы и других сведениях, связанных с использованием трудовых ресурсов организации, предоставляет рационально организованный бухгалтерский учет.

В последнее время бухгалтерский учет оплаты труда приобретает все большую значимость. Понятие «заработная плата» наполняется все новым содержанием и охватывает все виды заработка. Заработная плата каждого работника определяется по личным вкладам с учетом конечных результатов работы предприятия. Эти и ряд других обстоятельств обуславливают актуальность выбранной темы.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование действующей системы бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить экономическую сущность оплаты труда;
- рассмотреть современное состояние деятельности предприятия, порядок бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда на материалах исследуемого предприятия;
- предложить основные пути совершенствования учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

Нормативно-правовую основу исследования составляют федеральные законы РФ, трудовой кодекс РФ, налоговый кодекс РФ, приказы Минфина РФ, положения, а также нормативные документы ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, выводов и предложений, списка использованных источников.

Работа выполнена по данным ООО «Хаерби», среднереспубликанские данные за 2019 год, бухгалтерская документация предприятия. В ней также использованы материалы своих наблюдений во время прохождения практики

При написании выпускной квалификационной работы применялись следующие методы и приемы экономических исследований: метод сравнительного анализа, диалектический, монографический, абстрактно-логический, экономико-статистический, балансовый, расчетно-конструктивный.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Экономическая сущность оплаты труда

Заработная плата, или ставка заработной платы - это плата за труд, предоставляемый человеком с целью реализации его деловой активности. Экономисты часто применяют термин «труд» - это целесообразная, осознанная деятельность людей, применяемая в производстве и продаже товаров и услуг [27, с.133]. Величина заработной платы зависит от ставки заработной платы- цены, выплачиваемой за единицу времени (час, день, неделю). На практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады).

Необходимо также различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за час, день, неделю и так далее. Реальная заработная плата - это количество услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата - это «покупательская способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги, но номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну и ту же сторону [45, с.207]. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время - уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. И определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

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

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

2. Заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила» [27, с.135]. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы концепции заработная плата как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо [45, с.117]. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Концепция заработной платы как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятия «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости [45, с.147].

Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

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

трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулируемыми трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Существуют следующие функции заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция. В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда. Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий, государство устанавливает лишь минимальный уровень оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда [19, с.33].

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее.

Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующего для обеспечения нормального

воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника [20, с.13].

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости. При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Мотивационный механизм непосредственно заработной

платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем, доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была в застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последнее, в конечном счете, также выразится размером заработка). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок. По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд [19, с.37].

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, использовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства,

рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. Доминирующее значение имеют категории экономические: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнилительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует. Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда, как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам работников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами. Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречия в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства [21, с.67].

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилась одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

1.2. Формы и виды оплаты труда

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельным системам, то сейчас на предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы).

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. То есть основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной. При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени. При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или

предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда [27, с.133].

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную. При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов. При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц. Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени. Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата. При помесечной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труд инженерно-технических работников и служащих.

При сдельной системе оплаты труда заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах и так далее). Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть: прямой, сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно - прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной [19, с.41].

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся

выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих. При сдельно-премиальной системе заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы. Окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду (при дифференциации ставок по интенсивности труда для

сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата - не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков).

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы). Вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки. Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно троеиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции. Применение сдельно-прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых “узких местах” производства. При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время. При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения [27, с.139].

При сдельно-премиальной форме оплаты труда сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника. Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады. Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени. Второй - с помощью "коэффициента трудового участия"

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персоналом вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда. Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора. Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров [44].

Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное замещение отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.

Рыночные отношения предоставили предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: «фонд потребления», «средства, направляемые на потребление», а также идентичный ему термин «фонд заработной платы». Средства, направляемые на потребление, объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление, включаются средства фонда оплаты труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат [38, с.247].:

1. Оплата за отработанное время - заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время; заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам; стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты; премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты.

Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и тому подобное). Ежемесячные или

ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы. Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. Выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

Доплаты за работу во вредных или опасных условиях, на тяжелых работах; доплаты за работу в ночное время; оплата работы в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочной работы; оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством. Доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно.

Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам. Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации. Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы. Оплата специальных перерывов в работе. Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы. Выплата разницы в окладах при временном замещении.

2. Оплата за неотработанное время - оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск); оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам; оплата льготных часов подростков; оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях. Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей; оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы.

3. Единовременные поощрительные выплаты - единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты; вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы); материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников.

Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством.); денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций; другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

4. Выплаты на питание, жилье, топливо - стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством). Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством).

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть, может быть, сдельная оплата труда, повременная или контрактная. Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

- оплата основного, дополнительного или учебного отпуска;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- выплаты выходного пособия при увольнении;
- выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации;
- оплата времени выполнения государственных обязанностей;
- прочие выплаты согласно действующему законодательству.

Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством. Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение двенадцати месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно. В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих

работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих на предприятии вводится положение о премировании. Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются, не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению.

1.3. Внутренний контроль расчетов по оплате труда в организациях АПК

В современных экономических условиях хозяйствования внутренний контроль является важным компонентом единой системы управления организацией агропромышленного комплекса [39]. Внутренний контроль позволяет руководству и собственникам организации избегать негативных моментов в хозяйственной деятельности организаций агропромышленного комплекса независимо от организационно-правовой формы хозяйствования.

Необходимо отметить, что современный подход к осуществлению и развитию внутреннего контроля в организациях агропромышленного комплекса предполагает не только тщательный контроль внутренних и внешних рисков и возможных угроз, гарантирующий обеспечение запланированных показателей деятельности, соблюдения действующего законодательства РФ, отсутствие отклонений и нерационального использования средств и предметов труда, но и предполагает обязательную систему выявления резервов повышения эффективности деятельности организации в целом. Исследование показали, что хорошо грамотно организованная система внутреннего контроля служит своеобразным гарантом достижения стратегических и тактических целей организации. Это связано с тем, что он исключает искажения отчетности, неточности, хищения, злоупотребления. Внутренний контроль в организациях агропромышленного комплекса представляет собой сбор и обработку информации в рамках функционирования организации, анализ отклонений

фактических данных от нормативных, и разработка рекомендаций для принятия грамотных и обоснованных управленческих решений [47].

Расходы на оплату труда являются одними из наиболее значимых статей расходов любого экономического субъекта, однако, несмотря на сформировавшийся фундамент системы бухгалтерского учета, решение многих проблем учета и контроля расчетов по оплате труда во многом носят спорный и дискуссионный характер, что обуславливает потребность их дальнейшего глубокого исследования и научно-методических разработок [51].

Учет расходов на персонал является одной из наиболее сложных статей при формировании себестоимости готовой продукции. Общая структура расходов на оплату труда целиком зависит от особенностей формирования расходных статей отдельно взятой организации агропромышленного комплекса.

Организация эффективного внутреннего контроля расчетов по оплате труда производится в интересах собственников, по обеспечению достоверности бухгалтерской отчетности, позволяющей предотвратить угрозы экономической безопасности ресурсов [39].

Система контроля расчетов по оплате труда в организациях агропромышленного комплекса включает в себя следующие направления проверки:

- контроль за правильностью начислений, удержаний и применения налоговых вычетов сотрудникам;
- оценка системы организации аналитического и синтетического учета расчетов по оплате труда;
- проверку правильности оформления и отражения в бухгалтерском учете расчетов с сотрудниками по оплате труда;
- экономический анализ эффективности использования фонда оплаты труда.

С целью реализации внутреннего контроля учета расчетов по оплате

труда организация сферы АПК может:

1) составить единовременное соглашение с сотрудником аудиторской компании о проведении проверки, после чего руководителю выдается аудиторское заключение, где будут указаны выявленные несоответствия, ошибки в расчетах с персоналом по оплате труда.

2) составить долгосрочный договор об оказании аудиторских услуг [47]

3) создать службу внутреннего контроля, для этого в штатное расписание ввести штатную единицу внутреннего контроллера. Держать данного работника целесообразно для фирм с многочисленными филиалами, которые имеют обособленные подразделения, ведут отдельный учет по каждому филиалу/подразделению [47].

Система контроля расчетов по оплате труда в организациях АПК включает в себя следующие компоненты:

- контроль за правильностью начислений и выплат сотрудникам в соответствии с российским законодательством [44];
- проверка соблюдения норм действующего российского законодательства в части удержаний из заработной платы и применения налоговых вычетов;
- оценка системы организации аналитического и синтетического учета расчетов по оплате труда [37];
- проверка правильности оформления и отражения в бухгалтерском учете расчетов с сотрудниками по оплате труда;
- контроль за расходами фирмы в части социального страхования и обеспечения;
- анализ эффективности использования фонда оплаты труда в разрезе стоимостных расходов на его оплату [37].

Можно выделить две группы проблем, связанных с отсутствием у фирмы своевременной системы внутреннего контроля расчетов по оплате труда в организациях АПК:

1 группа - проблемы документооборота по расчетам с персоналом по оплате труда; отсутствие актов сверок по расчетам с персоналом с

внебюджетными фондами; неполноценная компьютерная обработка первичной информации; ошибки в организации бухгалтерией архивного дела; отсутствие разделения функций принятия решений (авторитарный порядок начисления суммы заработной платы); отсутствие контроля за выполнением бухгалтерских операций (главный бухгалтер не контролирует своих подчиненных).

2 группа - проблемы неточного раскрытия информации, содержащейся в бухгалтерской (финансовой) отчетности [47].

Грамотно организованная система внутреннего контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда в организациях АПК увеличивает достоверность бухгалтерской отчетности и позволяет избежать нарушений при проведении аудиторской проверки различными контролирующими органами.

Основные направления по совершенствованию системы внутреннего контроля и учета расчетов с персоналом по оплате труда в организациях АПК включают:

- совершенствование системы первичного учета выработки;
- повышение оперативности и аналитичности учета расчетов по оплате труда и выработки;
- усиление контроля за правильным использованием фондов заработной платы на основе; совершенствование документооборота по учету расчетов с персоналом по оплате труда.

Благодаря всем этим мероприятиям будет создана база экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате. Это позволит следить за законностью совершаемых операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты, устранить непроизводительные выплаты, связанные с скрытыми потерями рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда на разных участках [47].

Таким образом, внутренний контроль расчетов по оплате труда в организациях АПК являются основными инструментами обеспечения

экономической безопасности, поскольку не только помогают обосновывать управленческие решения и контролировать их реализацию, но и нейтрализуют внешние и внутренние угрозы.

2 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ХАЕРБИ» ЛАИШЕВСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Экономическая характеристика условий производства

ООО «Хаерби» расположено в северо-западной части Лаишевского района. Центральная усадьба находится в селе «Кирби». Расстояние от Центральной усадьбы: до ближайшей железнодорожной станции Казань – 35 км; до пристани Казань – 30 км; до районного центра Лаишево – 35 км. Территория хозяйства находится в районе с умеренно-прохладным климатом, с достаточным увлажнением. По многолетним данным Лаишевской метеостанции гидротермический коэффициент достаточного увлажнения характеризуется величиной >1 . Распределение осадков по годам и временам года неустойчивое и неравномерное.

Неблагоприятные явления климата, такие как засуха, суховеи, метели, быстрое снеготаяние, ливневые дожди наносят в отдельные годы сельскохозяйственному производству значительный ущерб, который можно резко понизить или не допустить правильным соблюдением всех приёмов зональной техники, высокой культурой земледелия.

Почвенный покров ООО «Хаерби» характеризуется следующими данными: серо- лесные почвы составляют 79,7%, дерново-подзолистые- 11,2%, чернозем-1,8%, пойменные болотные и пойменные-3,9%, другие типы-3,4%. Значительные площади пашни и пастбищ являются в основном средне- и тяжелосуглинистые. Бонитет почвы составляет 23,7 балла.

Результаты работы хозяйства зависят от условий производства, поэтому экономический анализ начнем с изучения природно-экономических условий хозяйства, производственного направления, уровня интенсификации и его эффективности, анализа финансового состояния.

Земля является основным элементом национального богатства и главным средством производства. Рациональное использование земельных ресурсов имеет большое значение для развития хозяйства, а также в плане

обеспечения животноводства полноценными кормами. Для анализа состояния использования земельных фондов в хозяйстве рассмотрим их состав и структуру.

Рассмотрим состав земельного фонда и структуру сельскохозяйственных угодий в ООО «Хаерби» Лаишевского района Республики Татарстан.

Общая земельная площадь хозяйства составляет 4513га, из них сельскохозяйственных угодий 5005 га, в том числе: пашни 4295 га, сенокосов - 209 га, пастбищ 501 га.

Таблица 1 – Состав земельного фонда и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Виды угодий	2017 г.		2018 г.		2019 г.		В среднем по РТ за 2019 г. структура, %
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	
Всего земель	5226	X	5226	X	5226	X	X
в том числе сельхозугодий	5005	100	5005	100	5005	100	100
из них:							
Пашня	4295	85,8	4295	85,8	4295	85,8	88,1
Сенокосы	209	4,2	209	4,2	209	4,2	2,0
Пастбища	501	10,0	501	10,0	501	10,0	9,8
Процент распаханности	X	85,8	X	85,8	X	85,8	88,1

Из таблицы 1 видно, что в ООО «Хаерби» с 2017 по 2019 годы изменения земельной площади не наблюдаются.

За рассматриваемый период площади пашни, сенокосов и пастбищ не изменились. Многолетних насаждений в хозяйстве нет. Процент распаханности в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ в среднем составляет 85,8 %, это означает, что большая часть земельных ресурсов хозяйства отводится под пашню, которая в основном используется для получения растениеводческой продукции.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2019 год процент распаханности (удельный вес пашни) в ООО «Хаерби» ниже на 2,3

пункта; удельный вес сенокосов выше на 2,2 пункта, а удельный вес пастбищ выше на 0,2 пункта.

Важнейшей проблемой, от решения которой зависит возможность дальнейшего подъема эффективности сельскохозяйственного производства, является углубление специализации. Специализация характеризует производственное направление и отраслевую структуру сельскохозяйственного предприятия. Представляя собой форму общественного разделения труда, она показывает, какие отрасли преобладают на данном предприятии. Наиболее точно уровень специализации характеризуется удельным весом отраслей в структуре товарной продукции (таблица 2).

Таблица 2 – Структура товарной продукции в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Виды продукции	Стоимость товарной продукции, тыс.руб.			Структура товарной продукции, %			
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	в среднем за 3 года
Зерно	210,0	201,3	777,7	10,5	10,6	56,3	25,8
Овощи открытого грунта	624,1	480,1	451,2	31,1	25,2	32,7	29,7
Картофель	316,3	340,8	151,8	15,8	17,9	11,0	14,9
Прирост КРС	712,3	726,5	0,0	35,5	38,1	0,0	24,5
Молоко	143,5	157,2	0,0	7,2	8,2	0,0	5,1
ИТОГО	2006,2	1905,9	1380,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Из таблицы 2 видно, что в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ в структуре товарной продукции в 2019 году полностью отсутствует продукция отрасли скотоводства. Поэтому специализацию будем определять только по данным 2019 года, в котором наибольший удельный вес приходится на зерно – 56,3%, далее овощи открытого грунта 32,7%.

Исходя из структуры товарной продукции за 2019 год можно определить, что ООО «Хаерби» Лаишевского района имеет зерноводческую специализацию с развитым овощеводством. Данная специализация объясняется пригородным расположением хозяйства.

На основе данных таблицы 2, используя формулу, предложенную профессором И.В.Поповичем, определим уровень (степень) специализации:

$$K_c = 100 / (\sum P_i (2 i - 1)), \quad (1)$$

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 0,35 свидетельствует о слабом уровне специализации хозяйств, от 0,36-0,48 – о среднем, от 0,49-0,61 – о высоком, и от 0,61 – о глубоком уровне специализации.

$$K_c = 100 / (56,3 * (2 * 1 - 1) + 32,7 * (2 * 2 - 1) + 11,0 * (2 * 3 - 1)) = 0,47$$

Из проведенного расчета видно, что величина коэффициента специализации 0,47 свидетельствует о среднем уровне специализации.

Важная роль в обеспеченности высоких результатов производства принадлежит средствам производства. Уровень обеспеченности предприятия основными фондами характеризуется показателями фондооснащённости и фондовооружённости. Повышение этих показателей, а также улучшения качества фондов, непосредственно оказывают воздействие на повышение эффективности производства. Рассмотрим данные об этих показателях.

Таблица 3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	В среднем по РТ за 2019 год
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	93514	85750	60901	342706
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	5005	5005	5005	6307
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	59	54	5	96
Фондооснащенность на 100 га	1868,4	1713,3	1216,8	5434,0

сельхозугодий, тыс.руб.				
Фондовооруженность на 1 работника, тыс.руб.	1585,0	1588,0	12180,2	3584,5

Из таблицы 3 видно, что показатель фондооснащенности ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ имеет тенденцию снижения. Так, в 2018 году по сравнению с 2017 годом он снизился на 155,1 л.с, а в отчетном спад составил 496,5 л.с. по сравнению с предыдущим годом. Показатель фондовооруженности труда ООО «Хаерби» в 2017 и 2018 годах оставался без изменений, исключение составил 2019 год, в результате резкого сокращения численности работников из-за реорганизации предприятия и выделения КФХ из общества.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2019 год, рассматриваемые в таблице показатели ниже, так фондооснащенность ООО «Хаерби» ниже в 4,5 раза.

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 4).

Таблица 4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	В среднем по РТ за 2019 г.
Сумма энергетических мощностей, л.с.	14901	14288	10943	8088
Площадь пашни, га	4 295,0	4 295,0	4 295,0	5555
Число среднегодовых работников, чел.	59	54	5	96
Энергооснащенность в расчете на 100 га пашни, л.с.	346,9	332,7	254,8	145,6
Энерговооруженность в расчете на 1 работника, л.с.	248,4	259,8	2188,6	84,6

Из таблицы 4 видно, что в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ показатели энергооснащенности и энерговооруженности труда изменяются по годам. В 2019 году по сравнению с 2018 годом произошло снижение энергооснащенности 77,9 л.с., хотя показатель остался выше среднереспубликанского на 109,2 л.с. Энерговооруженность напротив увеличивается с каждым годом, причиной такого роста является сокращение численности работников.

Среди всех факторов, участвующих в сельскохозяйственном производстве особая роль принадлежит труду. Рациональное использование трудовых ресурсов обеспечивает повышение уровня производства сельскохозяйственной продукции и его экономической эффективности. Для определения годового запаса труда и уровня его использования в ООО «Хаерби» рассчитаем показатели таблицы 5.

Таблица 5 – Годовой запас труда и уровень его использования в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	В среднем по РТ за 2019 год
Среднегодовая численность работников, чел.	60	55	5	102
Годовой запас труда, тыс. чел.-час.	115,5	105,9	9,6	193,2
Фактически отработано, тыс. чел.-час.	126	114,8	9,8	197,4
Уровень использования запаса труда, %	109,1	108,4	101,8	102,2

Данные таблицы 5 показывают, что годовой запас труда с 2017 по 2019 годы уменьшается. Это связано с изменением среднегодового числа работников. Таблица также показывает, что уровень использования запаса труда в ООО «Хаерби» за рассматриваемый период остается выше нормативного. Так наибольший уровень составил в 2017 году – 109,1%, что по сравнению с 2019 годом выше на 7,3 пункта. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2019 год уровень использования запаса труда ниже на 0,4 пункта.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельскохозяйственных предприятиях применяется система показателей, характеризующих использование главных факторов сельскохозяйственного производства – земли, основных производственных фондов, трудовых ресурсов и производственных затрат. Расчет показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ показан в таблице 10.

Таблица 6 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	В среднем по РТ за 2019 год
Стоимость валовой продукции в расчете на:				
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	281,2	282,4	137,7	269,6
1 среднегодового работника, тыс. руб.	50,2	54,9	294,6	45,7
100 рублей основных производственных фондов, руб.	3,2	3,5	2,4	1,3
100 рублей издержек производства, руб.	1,9	2,0	1,6	1,9
Сумма валового дохода в расчете на:				
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	2991,4	2460,6	-2166,0	2683,0
1 среднегодового работника, тыс. руб.	533,4	478,7	-4634,8	454,4
100 рублей основных производственных фондов, руб.	34,2	30,7	-38,1	12,7
100 рублей издержек производства, руб.	20,1	17,6	-24,4	18,7
Сумма прибыли (убытка) в расчете на:				
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	1085,8	288,4	372,7	1044,9
1 среднегодового работника, тыс. руб.	193,6	56,1	797,6	177,0
100 рублей основных производственных фондов, руб.	12,4	3,6	6,5	4,9
100 рублей издержек производства, руб.	7,3	2,1	4,2	7,3
Уровень рентабельности (убыточности), %	11,3	3,2	4,7	10,8

Из таблицы 6 видно, что в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ уровень использования земли снижается в динамике по годам и в отчетном году на 80 % ниже по сравнению со среднереспубликанскими данными.

Производительность труда в изучаемой организации колеблется по годам, резкий скачок наблюдается в отчетном году. Эффективность

использования основных производственных фондов с 2017 года по 2019 год снижается.

Финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности. В условиях рыночной экономики прибыль является важнейшим показателем эффективности работы предприятия, источником его жизнедеятельности. Рост прибыли создает финансовую основу для осуществления расширенного воспроизводства предприятия и удовлетворения социальных и материальных потребностей учредителей и работников. Ориентация предприятий на получение прибыли является неременным условием для их успешной предпринимательской деятельности, критерием выбора оптимальных направлений и методов этой деятельности. Как видно из таблицы 6 ООО «Хаерби» является прибыльным хозяйством.

Анализируя показатель «уровень рентабельности (убыточности)», можно сказать, что он варьирует. В 2019 году по сравнению с 2017 годом уровень рентабельности снизился на 6,6 пункта. В сравнении со средними данными по РТ за 2019 год уровень рентабельности в ООО «Хаерби» ниже на 6,1 пункта.

2.2 Анализ финансового состояния

Для того чтобы знать возможности предприятия развивать свою деятельность необходимо проводить анализ его финансового состояния. Финансовое состояние предприятия зависит от результатов его производственной, коммерческой и финансовой деятельности.

Финансовое состояние предприятия характеризуют показатели ликвидности и финансовой устойчивости.

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 «Хаерби» Лаишевского района РТ представлен в таблице 7.

Из таблицы 7 видно, что платежный недостаток имеет место по наиболее ликвидным активам и на начало и на конец года, он составил 3440 тыс.руб. и 1102 тыс.руб., соответственно; по медленно реализуемым активам наблюдается платежный излишек, который снизился на 3336 тыс.руб; по труднореализуемым активам неравенство выполняется.

Таблица 7 – Анализ ликвидности баланса в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ, тыс.руб.

АКТИВ	2019 г.		ПАССИВ	2019 г.		Платежный излишек (недостача)	
	На начало периода	На конец периода		На начало периода	На конец периода	На начало периода	На конец периода
Наиболее ликвидные активы (А1)	18	24	Наиболее срочные обязательства (П1)	3458	1126	-3440	-1102
Быстро реализуемые активы (А2)	1197	12456	Краткосрочные пассивы (П2)	0	0	1197	12456
Медленно реализуемые активы (А3)	93491	80285	Долгосрочные пассивы (П3)	11111	1241	82380	79044
Трудно реализуемые активы (А4)	79710	42093	Постоянные пассивы (П4)	159847	132491	-80137	-90398
Баланс	174416	134858	Баланс	174416	134858	X	X

Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеет место следующие соотношения активов и пассивов баланса (таблица 8).

Невыполнение одного из приведенных в таблице 8 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 8 – Соотношение активов и пассивов баланса

Абсолютно ликвидный баланс	Соотношение активов и пассивов баланса ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ	
	2019 г.	
	На начало года	На конец года

$A1 \geq П1$	$18 < 3458$ Условие не выполняется	$24 < 1126$ Условие не выполняется
$A2 \geq П2$	$1197 > 0$ Условие выполняется	$12456 > 0$ Условие выполняется
$A3 \geq П3$	$93491 > 11111$ Условие выполняется	$80285 > 1241$ Условие выполняется
$A4 \leq П4$	$79710 < 159847$ Условие выполняется	$42093 < 132491$ Условие выполняется

Проведя анализ ликвидности бухгалтерского баланса можно сделать вывод о том, что баланс не является абсолютно ликвидным, так как на начало и конец 2019 года не выполняется первое условие, что свидетельствует о недостаточной платежеспособности ООО «Хаерби» Лаишевского района. Таким образом, бухгалтерский баланс является ликвидным на 75 %.

Анализ ликвидности баланса исследует не только текущее состояние расчетов, но и их перспективы. Сопоставив ликвидные средства и обязательства можно выяснить текущую и перспективную ликвидность. Текущая ликвидность (свидетельствует о платежеспособности (неплатежеспособности)) в ближайшее к моменту проведения анализа времени. Перспективная ликвидность – это прогноз платежеспособности на основе сравнения будущих поступлений и платежей.

Для анализа платежеспособности в ООО «Хаерби» рассчитываются следующие финансовые коэффициенты платежеспособности: коэффициент покрытия; коэффициент быстрой ликвидности или «критической оценки»; коэффициент абсолютной ликвидности (таблица 9).

Таблица 9 – Финансовые коэффициенты платежеспособности ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

Показатели	Нормальные ограничения	2019 г.		Изменения за отчетный период
		На начало периода	На конец периода	
Коэффициент абсолютной ликвидности (Кабл)	0,1-0,2	0,01	0,02	+0,01
Коэффициент критической ликвидности (Ккл)	0,7-0,8	0,358	0,014	-0,343
Коэффициент текущей ликвидности (Ктл)	>1,5	1,522	1,384	-0,138

По данным таблицы 9 видно, что коэффициент абсолютной ликвидности на начало года ниже норматива в 10 раз, это говорит о том, что ООО «Хаерби» Лаишевского района не может погасить свою кредиторскую задолженность денежными средствами. К концу года Кабл. вырос на 0,01 пункта.

Коэффициент критической ликвидности на начало года ниже нормы в 2 раза, к концу года Ккл уменьшился на 0,343 пункта. Коэффициент текущей ликвидности (коэффициент покрытия) превышает рекомендованные границы, что говорит о нерациональном вложении изучаемой организацией своих средств и неэффективном их использовании. К концу года этот коэффициент уменьшился на 0,138 пункта.

Финансовая устойчивость предприятия определяет долгосрочную (в отличие от ликвидности) стабильность; данный показатель характеризует финансовое положение с точки зрения достаточности и эффективности использования собственного капитала.

Таблица 10 – Показатели финансовой устойчивости ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ за 2019 год

Коэффициенты	Нормальные ограничения	На начало года	На конец года	Отклонение (+, -)
Коэффициент капитализации (U_1)	$U_1 \leq 1,5$	0,56	0,48	-0,08
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования (U_2)	$0,1 \leq U_2 \leq 0,5$	-0,04	-0,04	0,00
Коэффициент финансовой независимости (U_3)	$0,4 \leq U_3 \leq 0,6$	0,64	0,67	0,03
Коэффициент финансирования (U_4)	$U_4 \geq 0,7$	1,79	2,07	0,29
Коэффициент финансовой устойчивости (U_5)	$U_5 \geq 0,8$	2,05	2,09	0,05

Коэффициенты финансовой устойчивости оставляют желать лучшего, хотя итоговые коэффициенты, такие как финансирования и финансовой устойчивости выше нормативов.

Показатели финансовой устойчивости дополняют показатели ликвидности. В 2019 году ликвидность недостаточна, но финансовая устойчивость не потеряна, следовательно, предприятие имеет шанс не стать банкротом.

2.3 Организация учетно-контрольной работы на предприятии

Бухгалтерский учет в ООО «Хаерби» осуществляется бухгалтерией, являющейся самостоятельным структурным подразделением данной организации. Бухгалтерия осуществляет учет всех совершенных фактов хозяйственной жизни и систематизирует полученные результаты в бухгалтерской (финансовой) отчетности. Бухгалтерией осуществляется бухгалтерский и налоговый учеты. На бухгалтерию возложены анализ и обобщение результатов анализа, а также представление председателю ООО «Хаерби» информации, необходимой для принятия управленческих решений, разработки долгосрочных и краткосрочных финансовых планов.

В бухгалтерии ООО «Хаерби» работают пять бухгалтеров: главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, на него же возложены обязанности бухгалтера по расчетам, бухгалтер по животноводству, бухгалтер по растениеводству и механизации, бухгалтер материального стола, на него же возложены обязанности кассира. Для каждого работника бухгалтерии в целях разграничения полномочий работников, определения их прав и обязанностей составлены должностные инструкции. Они составлены главным бухгалтером и утверждены руководителем предприятия.

Главным бухгалтером в ООО «Хаерби» является Г.И. Шигапова. Она ведет наблюдение за событиями, изучает их сущность и определяет их как экономические явления, составляет бухгалтерскую (финансовую) отчетность, готовит специальные обзоры. Она несет ответственность за ведение бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной

бухгалтерской отчетности. Главным бухгалтером разрабатываются правила документооборота, технология обработки учетной информации, ее хранение и списание.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета в хозяйстве, а также соблюдение законодательства при выполнении фактов хозяйственной жизни несет председатель ООО «Хаерби» - Р.К. Вафин. В его обязанности входит создание необходимых условий для правильного ведения бухгалтерского учета, выполнения всеми подразделениями и службами, работниками предприятия, имеющими отношение к учету, требований главного бухгалтера относительно порядка оформления и представления для учета документов и сведений.

Ответственность за формирование и содержание учетной политики несет руководитель организации, а не главный бухгалтер. В ООО «Хаерби» формирует учетную политику главный бухгалтер, а председатель лишь ее утверждает.

Изучаемое предприятие руководствуется действующим Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности агропромышленных организаций, утвержденным Приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 13 июня 2001 г. №654. На основе типового плана счетов разработан рабочий план счетов.

Учет в ООО «Хаерби» автоматизирован с использованием программы 1С: Бухгалтерия 8.3, Сельхозучет.

Непосредственный контроль ведения бухгалтерского учета осуществляется Главным бухгалтером хозяйства. Также бывают плановые и внеплановые проверки контрольной службы МСХиП РТ в части правильности ведения учета и отчетности, материально-ответственных лиц.

В целом организация бухгалтерского учета в ООО «Хаерби» соответствует требованиям ФЗ «О бухгалтерском учете». В качестве рекомендации следовало бы усилить службу внутреннего контроля для сохранности материальных ценностей, повышения ответственности

работников за выполняемые работы, работникам бухгалтерской службы необходимо проходить курсы повышения квалификации.

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. 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 (Приложение А).

Таким образом, можно сделать вывод о гармоничной и оправданной структуре бухгалтерии, в которой каждый работник занимает свое место и выполняет возложенные на него функции, соблюдается культура делового общения (Приложение Б).

В Коллективном договоре организации имеется раздел по охране труда, разработка которого (вместе с другими разделами) осуществляется совместной комиссией работодателя и профсоюзного комитета с учетом Рекомендаций по улучшению условий и повышению безопасности труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (постановление Министерства труда и социальной защиты от 28.05.2007 №73).

Выполнение мероприятий, включенных в раздел по охране труда, а также программы (планы) в области охраны труда, берется под контроль трудового коллектива, и их выполнение не реже одного раза в год рассматривается на собрании трудового коллектива. Также для работников предприятия проводятся инструктажи (Приложение В).

Руководитель предприятия непосредственно обеспечивает работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

3 УЧЕТ И КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО

«ХАЕРБИ» ЛАИШЕВСКОГО РАЙОНА РТ

3.1. Современное состояние учета расчетов по оплате труда

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

В ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ используют сдельно-премиальную форму оплаты труда. При данной форме рабочему – сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренным действующим на предприятии положением о премировании.

Трудовые и связанные с ними отношения в организациях республики регулируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами трудового законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с законодательством. В коллективных и трудовых договорах могут устанавливаться условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.

Трудовой договор между работником и нанимателем заключается только в письменной форме на неопределенный срок, определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), время выполнения определенной работы, время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, время выполнения сезонных работ и т.п. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Для учета численности, состава и передвижения работников в хозяйстве используют следующие формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 (приложение Г).

Вторая группа документов объединяет документы по учету затрат рабочего времени (приложение Д).

Третья группа документов служит информационной основой для сдельных форм оплаты труда и включает документы по учету выполненных работ и полученной продукции: учетный лист труда и выполненных работ (ф. № 410-АПК), наряд на сдельную работу (ф. № 414-АПК), дневник поступления сельскохозяйственной продукции (ф. № СП-14), журнал учета надоя молока (ф. № СП-21), путевой лист трактора (ф. N2 412-АПК) и др.

Четвертая группа документов предназначена для учета начисления и выдачи заработной платы (приложение Е).

Данные, содержащиеся в первичных документах, служат основой для формирования информации о расходах, связанных с оплатой труда работников, а также иных выплат, осуществляемых сельскохозяйственными организациями, которые можно подразделить на три части: фонд заработной платы; выплаты социального характера и прочие выплаты (приложение Ж).

На основе перечисленных документов работники бухгалтерии начисляют основную и дополнительную заработную плату рабочим и служащим. Работникам бухгалтерии и руководителю заработная плата начисляется также исходя из количества полученной продукции. При этом количество продукции умножается на плановую себестоимость и на коэффициенты (для руководителя -1,7, для главного бухгалтера – 0,8, для специалистов – 0,6).

Особенность дополнительной заработной платы состоит в том, что ее

выплачивают не за работу, а за то время, которое человек мог бы работать, но из-за обязательств, вытекающих из закона, вынужден был не работать (очередной отпуск, время исполнения государственных и общественных обязанностей, учеба на курсах повышения квалификации и прочее), он не работает, но ему обязаны платить так, как будто бы он работал. Сюда же относятся компенсация за неиспользованный отпуск.

Во всех подобных случаях исчисляется среднедневной заработок. Он рассчитывается в соответствии с порядком, установленным Трудовым Кодексом РФ путем деления заработной платы за расчетный период на число календарных или рабочих дней в данном периоде. Размер среднего заработка определяется умножением среднедневного заработка на число календарных или рабочих дней, подлежащих оплате.

За неотработанное время выплаты начисляются в виде оплаты очередных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, оплаты за время выполнения государственных и общественных обязанностей.

В соответствии с ТК РФ ежегодный очередной отпуск устанавливается в размере 28 календарных дней. В качестве расчетного периода при исчислении оплаты отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск, а также пособий по временной нетрудоспособности в ООО «Хаерби» принимается двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, с которым связана выплата среднего заработка. При исчислении отпуска из расчетного периода исключается выплаты и время, в течение которого работник получал пособия по временной нетрудоспособности или беременности и родам, не работал в связи с приостановкой деятельности организации, находился в отпусках, а также в других случаях, когда ему выплачивается или сохраняется заработок. При определении заработной платы за расчетный период учитываются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда хозяйства и начислений в расчетном периоде: заработная плата за выполненную работу и отработанное время; все виды надбавок, доплат и компенсационных выплат; премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, положениями о премировании;

вознаграждения по итогам работы за год.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков предоставленных в календарных днях и выплат компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется делением суммы заработной фактически начисленной за расчетный период на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний заработок работника определяется путем умножения среднедневного заработка на количество дней в периоде подлежащей оплате (приложение 3).

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (по общим заболеваниям, беременности и родам, в связи с трудовым увечьем или с профессиональным заболеванием). Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются за счет средств фонда социального страхования. Пособия начисляются на основании листков нетрудоспособности, выдаваемых медицинскими учреждениями. Размер пособия зависит от непрерывного трудового стажа работника и причины временной нетрудоспособности. Пособие выплачивается в размере: 100% - работникам с непрерывным трудовым стажем от 8 лет и более, а также по причине увечья или профессионального заболевания, по беременности и родам; 80% - работникам с непрерывным трудовым стажем от 5 до 8 лет; 60% - работникам с непрерывным трудовым стажем до 5 лет.

Пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам исчисляется из среднего заработка работника по основному месту работы за последние два года предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности. Средний дневной заработок определяется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период на количество отработанных в этот период дней. Дальнейший порядок исчисления пособий производится по общим правилам с учетом непрерывного трудового стажа и других условий, установленных законодательными актами об обязательном социальном страховании

(приложение И).

Бухгалтерский учет в изучаемом хозяйстве автоматизирован. Для учета расчетов с работниками по всем видам основной и дополнительной оплаты труда, больничным, премиям используют счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 начисляются суммы оплаты труда работникам за выполненные работы; начисление пособий за счет средств фонда социального страхования; начисление сумм вознаграждений за годовые итоги работы; натуральную оплату. По дебету счета 70 отражают суммы выплаты задолженности по начисленной оплате труда; суммы удержаний из начисленной оплаты труда.

В изучаемом хозяйстве по счету 70 производят следующие бухгалтерские записи. Заработная плата, учитываемая в затратах производства продукции или работ, относится в дебет производственных счетов и счетов расходов. При этом кредитуются счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (приложение К).

На сумму начисленной заработной платы кредитуют счет 70, в зависимости от того, где работал персонал, дебетуют счета:

20 «Основное производство» - при выполнении работ и получении продукции в основном производстве;

69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - на суммы начисленных пособий и других выплат за счет социального страхования и обеспечения (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и др.).

Дебетовые обороты по счету 70 отражают суммы выданной заработной платы и удержаний, предусмотренных действующим законодательством.

На указанные суммы счет 70 дебетуется по кредиту следующих счетов в зависимости от содержания хозяйственных операций:

50 «Касса» - при выдаче из кассы суммы заработной платы рабочим и служащим;

68 «Расчеты по налогам и сборам» - при удержании сумм налога на доходы физических лиц;

71 «Расчеты с подотчетными лицами» - при удержании задолженности подотчетных лиц из начисленной заработной платы;

73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» - при удержании задолженности из начисленной заработной платы по возмещению материального ущерба;

76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - по исполнительным листам в пользу отдельных граждан;

90 «Продажа» - произвели натуральную оплату.

Расчет заработной платы в хозяйстве автоматизирован. Аналитический учет оплаты труда в организации вводится по каждому сотруднику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих. Лицевой счет представляет собой регистр аналитического учета организации и ведется на каждого работника. В нем отражаются расчеты по оплате труда и другим начислениям в пользу работника. Произведенные расчеты, отчисления и выплаты необходимо задокументировать, только в этом случае они будут иметь юридическую силу.

Основанием для заполнения лицевых счетов являются таблицы учета использования рабочего времени, листки о временной нетрудоспособности, приказы (распоряжения) об отпусках, приказы (распоряжения) о премировании, оказании материальной помощи, исполнительные документы, поступившие в организацию и другие документы, рассмотренные выше.

Для целей исчисления налога на доходы физических лиц (НДФЛ) налоговая база накапливается нарастающим итогом с начала года по каждому сотруднику.

Сумма начисленной заработной платы выдается на руки работнику целиком. Предварительно из нее производятся различные вычеты и удержания. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными

федеральными законами (глава 21, статья 137, Трудовой кодекс РФ). В соответствии с действующим законодательством посредником в расчетах между государственными органами, юридическими и физическими лицами с одной стороны и своими работниками - с другой стороны обязано выступать предприятие. В связи с этим бухгалтерия предприятия производит расчет и перечисление по назначению всех удержаний и вычетов.

Удержания из заработной платы работника можно подразделить на следующие группы:

- обязательные;
- для возмещения причиненного работодателю материального ущерба;
- в целях погашения работником задолженности работодателю;
- по заявлению работника либо в связи с его заемными обязательствами (получение ссуды, приобретение товаров в кредит и другое).

К обязательным удержаниям относятся удержания по исполнительным листам и налог на доходы с физических лиц.

Порядок удержания в соответствии с исполнительными документами из заработной платы работников алиментов на несовершеннолетних детей определяется семейным кодексом РФ. Алименты могут уплачиваться в долях к доходам лица, обязанного их уплачивать; в твердой денежной сумме; путем предоставления имущества, иными способами. Размер содержания не может быть ниже установленной доли дохода лица, уплачивающего алименты: на одного ребенка – одной четвертой, на двух детей – одной трети, на трех и более детей – половины указанной суммы. Учет расчетов по исполнительным документам ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ организуется на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также

физические лица, получающие доходы от источников в РФ, не являющиеся налоговыми резидентами РФ. Объектом налогообложения является: доход, полученный резидентом РФ от источников на территории России и за ее пределами; доход, полученный на территории России. При определении налогооблагаемой базы учитываются все доходы, полученные в течение налогового периода как в денежной, натуральной форме, а также в виде материальной выгоды. Налоговым периодом признается календарный год. Налоговые ставки устанавливаются в размере:

35% - при получении: 1) выигрышей и призов стоимостью более 4000 руб.; в отношении выигрышей, призов, страховых выплат по договорам добровольного страхования и тому подобное; 2) дохода в виде материальной выгоды от экономии на процентах;

30% - доходы нерезидентов;

13% - все остальные доходы, подлежащие налогообложению;

15% - дивиденды, полученные от российских организаций физическими лицами, которые не являются налоговыми резидентами РФ;

9% - дивиденды.

Доходы граждан, не подлежащие налогообложению: государственные пособия по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком; компенсационные выплаты согласно перечню, утвержденному правительством РФ; единовременная материальная помощь; пенсии, назначенные РФ; стипендии; вознаграждения донорам.

При этом некоторые доходы не подлежат обложению до тех пор, пока не превысят определенного размера - доходы, не превышающие 4000 рублей, полученные по каждому из следующих оснований за налоговый период; помощь участникам Великой Отечественной войны, в части, не превышающей 10000 рублей за налоговый период.

Налоговым кодексом РФ определено право физического лица на получение стандартных, социальных, имущественных и профессиональных налоговых вычетов (приложение Л). Налог в ООО «Хаерби» Лаишевского

района РТ исчисляется и удерживается по истечении каждого месяца нарастающим итогом с начала календарного года с суммы дохода граждан, уменьшенного на установленные законом стандартные налоговые вычеты.

Бухгалтерия ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ обязана ежеквартально предоставлять в органы налоговой инспекции по месту нахождения предприятия отчетную форму по начислению налога на доходы физических лиц.

Расчет сумм удержаний из заработной платы в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ:

1. Мухаммадиев Х.А (доход составляет 19560 рублей, имеется дочь 20-и лет, студентка дневного обучения, облагаемая сумма дохода составляет 18160 рублей, сумма налога составляет 2360,8 рублей).

1400 рублей – стандартный вычет на ребенка;

Налог с доходов физических лиц: $(19560 - 1400) * 0,13 = 2360,8$ рублей

2. Файзрахманова Г.Ф. (доход составляет 18100 рублей, имеет 2 детей до 18 лет, облагаемая сумма дохода составляет 15300 рублей, сумма налога составляет 1989 рублей).

Налог с доходов физических лиц: $(18100 - 1400 * 2) * 0,13 = 1989$ рублей

Может производиться вычет по письменному заявлению служащих: перечисление заработной платы в сберегательный банк, страховым организациям, профсоюзные взносы, погашенные ссуды на строительство и благоустройство садовых домиков и участков. Такие операции учитываются на счетах 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» и 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» следующими проводками:

Д 70 К 68 – удержан из начислений по оплате труда налог на доходы физических лиц.

Д 70 К 71 – удержаны из начислений по оплате труда своевременно не возвращенные подотчетные суммы.

Д 70 К 73 – удержаны из начислений по оплате труда суммы за причиненный материальный ущерб.

Для учета сумм удержаний налогов с граждан в пользу государственного бюджета в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ применяется счет 68 «Расчеты по налогам и сборам». Он предназначен для обобщения информации о расчетах с бюджетами по налогам и сборам. По дебету отражаются суммы фактически перечисленные в бюджет, а также суммы налога на добавленную стоимость, списанные со счета 19 «Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям», по кредиту - суммы, причитающиеся по налоговым декларациям (расчетам) по взносу в бюджеты (в корреспонденции со счетом 99 «Прибыль и убытки» - на суммы налога на прибыль, со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму налога на доходы физических лиц и так далее). Аналитический учет по счету 68 «Расчеты по налогам и сборам» ведется по видам налогов.

3.2. Организация внутреннего контроля по оплате труда

В ООО «Хаерби», одной из основных целей проведения контроля расчетов с персоналом по оплате труда является установление соответствия применяемой на предприятии методики бухгалтерского учета расчетов с работниками действующим нормативным документам (актам, а также внутренним распорядительным документам).

Постоянный контроль расчетов с персоналом предприятия позволяет главному бухгалтеру ООО «Хаерби» сформировать мнение о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности во всех существенных аспектах.

Основной целью при проверке системы внутреннего контроля на предприятии ООО «Хаерби» является определение его сильных сторон, чтобы убедиться, что существенные ошибки отсутствуют.

Для проверки СВК воспользуемся следующим опросным листом (Таблица 11).

По данным опросного листа видно, что СВК на данном участке учета организован достаточно хорошо, что является положительным моментом в учете.

Контроль расчетов по оплате труда в ООО «Хаерби» включает несколько этапов.

Таблица 11 - Опросный лист для оценки системы внутреннего контроля по оплате труда в ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

№	Содержание вопроса	Ответы		
		Да	Нет	Нет ответа
1	Проверяется ли списочный состав работников?	+		
2	Проверяется ли правильность удержаний из заработной платы?	+		
3	Проверяется ли правильность использования тарифов, расценок, разрядов при начислении оплаты труда?	+		
4	Проверяется ли обоснованность начисления премий, вознаграждений, отпускных?	+		
5	Нет ли включения в табель и другие документы вымышленных лиц?		+	
6	Выдается ли расчетный лист при выплате заработной платы работнику?		+	
7	Правильно ли отражаются на счетах операции по начислению и удержанию из заработной платы?	+		

1. Контроль соблюдения норм действующего законодательства и достоверности, производимых на предприятии в части начислений и удержаний из заработной платы работников по всем основаниям и отражение в бухгалтерском учете данных хозяйственных операций.

Главный бухгалтер ООО «Хаерби» каждый месяц выборочно проверяет правильность и обоснованность начисления заработной платы, отраженной по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" нескольких работников предприятия. Помимо этого, он также следит за правильностью исчисления сумм удержаний из заработной платы работников, при этом наибольшее внимание уделяет правильности удержания из заработной платы налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и правомерности применения налоговых вычетов (стандартных,

имущественных и т.д.), наличие заявлений работников на налоговые вычеты и документов, подтверждающих право на их получение.

2. Сверка данных аналитического и синтетического учета на предприятии. Главный бухгалтер ООО «Хаерби» на основании данных главной книги и расчетно-платежных ведомостей регулярно проверяет соответствие данных синтетического и аналитического учета. Проверка производится путем сопоставления на одну и ту же дату сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в главной книге и по расчетно-платежной ведомости.

3. Проверка правильности оформления трудовых отношений с работниками предприятия.

Главный бухгалтер ООО «Хаерби», совместно с начальником отдела кадров контролирует оформление документов относительно трудовых отношений с работниками предприятия, регулируемые нормативными документами, в том числе наличие трудовых договоров, подписанных сторонами и заверенных печатью организации, а также наличие правильно оформленных первичных документов, которыми оформляются трудовые отношения.

Первичный учет по оплате труда в ООО «Хаерби» находится в хорошем состоянии. Расчет заработной платы происходит правильно.

Однако недостатком по оплате труда является отсутствие расчетного листка.

Многим сотрудникам расчетные листы не требуются. Поэтому в бухгалтерии их зачастую выдают не всем сотрудникам, а лишь по индивидуальной просьбе. Это неправильно. В соответствии со ст. 136 ТК РФ от 30.12.2001 №197 - Федерального закона (ред. от 30.12.2015), при выплате заработной платы работнику работодатель обязан извещать о размерах оплаты труда, то есть об общей сумме зарплаты с расшифровкой по видам выплат, о размерах и об основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Требования к форме

уведомления законодательством не предусмотрены. Не будет являться нарушением закона, если кассир при выплате зарплаты предложит расписаться работнику за полученную им сумму зарплаты в ведомости, в которой содержатся указания на сумму начисленной заработной платы, основания и суммы удержаний по каждому основанию и на причитающуюся к выплате сумму заработной платы. Этой росписи будет вполне достаточно. Однако в настоящее время наиболее удобным способом выплаты зарплаты является перевод денежных средств на банковскую карту работника. При этом уведомление о начисленной заработной плате и отчислениях необходимо изложить в расчетном листе.

Расчетный листок – это письменное извещение (выписка), которое должно выдаваться работнику на руки при получении заработной платы. Работодатель должен извещать о составных частях зарплаты как основных работников, так и совместителей, и временных сотрудников.

Поскольку унифицированной формы расчетного листка не существует, каждый руководитель предприятия должен самостоятельно разрабатывать и утверждать для своей организации форму расчетного листа в локальном нормативном акте. А это, в свою очередь, служит дополнительной гарантией прав работников.

Расчетный лист должен содержать следующую информацию:

- Наименование организации;
- Фамилия, имя, отчество сотрудника;
- Подразделение и должность сотрудника;
- Наименований начислений, произведенных в данном месяце;
- Период, за который производится начисления;
- Продолжительность этого периода в днях и (или) часах;
- Сумма за каждый вид начисления.

Поскольку в ООО «Хаерби» отсутствует своя форма расчетного листа, для удобства самоконтроля заработной платы работниками нами была разработана форма расчетного листа (приложение М).

Представленный расчетный лист состоит из трех основных частей. В первой части «Начислено» детально указывается суммы начисленных вознаграждений, включая заработную плату, премии и т.д. Во второй части так же детально указывают все суммы отчислений, в том числе и алименты. Третья часть состоит из разделов «Выплачено» зарплата через кассу, либо в натуральной форме.

Разработанная форма обеспечивает работника полной информацией о заработной плате, а также она позволяет определить есть ли какая-либо задолженность в отношении между работником и работодателем.

3.3. Совершенствование учета и системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда

Учет расчетов по оплате труда должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление.

Внутренний контроль как способ обратной связи в процессе управления предприятием может быть эффективным только в случае получения и эффективного использования достоверной оперативной информации о состоянии всей управляемой системы, а также при наличии средств и методов, позволяющих понять, все ли в управляемой системе осуществляется в соответствии с намеченными целями и принципами, распоряжениями руководства и действующими законами. Правильно организованная система внутреннего контроля (СВК) дает возможность не только выявить отклонения от принятых и утвержденных правил, процедур, законопроектных, но и дать оценку причинам этих отклонений, сформировать необходимые управляющие воздействия. В связи с высокой сложностью этих задач их комплексное решение невозможно без широкомасштабного использования высокопроизводительных персональных компьютеров, объединенных в локальные вычислительные сети, высокоразвитых средств

связи и соответствующего программного обеспечения.

Одним из элементов системы внутреннего контроля на современном предприятии должна стать информационная система, своевременно обеспечивающая руководителей предприятия требуемой точной информацией. Эта система должна включать в себя эффективные подсистемы внутренней отчетности, бюджетного контроля, анализа альтернативных решений и прогнозирования. Такие системы предполагают наличие эффективных методик калькуляции и отнесения затрат.

Эффективность функционирования СВК напрямую определяется тем, насколько хорошо регламентирована контрольная деятельность в организации. Это относится не только к регламентации процессов выполнения отдельных контрольных процедур, но и к установлению правил сбора, группировки и предоставления пользователям информации, необходимой для принятия управленческих решений.

Недостаточная формализация процесса контроля, отсутствие внутренних нормативных документов, регламентирующих СВК предприятия, не позволяют правильно выбрать и настроить информационную систему в соответствии с потребностями организации. Действенность системы контроля во многом зависит от осведомленности и практических действий руководства предприятия, направленных на формирование и поддержание СВК, т.е. от контрольной среды, под которой понимаются действия, мероприятия и процедуры, отражающие общее отношение администрации и собственников организации к контролю и важность контроля для данного предприятия.

В организации необходимо разработать систему стандартов контроля - документов, регламентирующих порядок организации и осуществления внутреннего контроля.

Разработку стандартов, как правило, целесообразно вести по древовидной иерархической схеме. Иерархический принцип заключается в следующем. Создается основной «базовый» стандарт, описывающий общие

принципы и общие подходы. Далее общие принципы конкретизируются в стандартах-приложениях по различным классификационным признакам. Наиболее оптимальным на сегодня представляется применение трехуровневой иерархической структуры при стандартизации системы внутреннего контроля. Разработка стандартов за счет применения принципа «от общего к частному» позволяет достичь целостности и единообразия документов, исключить излишнее дублирование и противоречия. Снижается также трудоемкость разработки стандартов, поскольку каждый новый стандарт опирается на общие принципы, заложенные в ранее созданных стандартах. Такой подход был изложен в книге для разработки системы внутреннего нормативного регулирования ведения бухгалтерского учета. Данные стандарты предполагают наличие на предприятии документированных процедур, регламентирующих различные аспекты деятельности предприятия. Документы всех трех иерархических уровней должны быть построены по единым правилам, отвечать единым требованиям к структуре и оформлению, использовать единую терминологию.

Изложенные принципы и подходы целесообразно использовать при стандартизации системы внутреннего нормативного регулирования СВК.

В качестве документа первого уровня целесообразно разработать Положение о системе внутреннего контроля организации. В данном документе определяются основные принципы организации СВК и на предприятии и способы организации ее технологического процесса, а именно: выделяются центры контроля и финансовой ответственности, определяются основные принципы их функционирования (полномочия, ответственность, основные показатели, характеризующие деятельность); определяются основные объекты контроля по четырем категориям объектов – показателям, ресурсам, структурным единицам и процессам; выделяются основные операционные и географические сегменты деятельности организации; определяются базовые средства контроля, применяемые в

отношении выделенных объектов; определяется порядок составления сводной управленческой отчетности.

В качестве документов второго уровня необходимо разработать: положение об отделе внутреннего аудита (ревизионной комиссии, ревизоре) и (или) других центрах контроля; положение о реализации проекта внедрения автоматизированной информационной системы предприятия; регламент бюджетного процесса; регламенты применения отдельных средств контроля; план внутреннего аудита при наличии в организации соответствующей службы.

В Положении об отделе внутреннего аудита (ревизионной комиссии, ревизоре) и (или) других центрах контроля отражаются способы организации технологического процесса функционирования этих подразделений: их структура, функции, ответственность, порядок взаимодействия с другими подразделениями предприятия, порядок документирования результатов контроля.

Документы третьего уровня представляют собой совокупность инструкций, регламентирующих работу конкретных исполнителей, выполняющих контрольные функции.

Таблица 12 - Рабочий документ внутреннего аудитора (контролера) «Проверка правильности отражения операций по учёту труда и заработной платы на счетах бухгалтерского учёта»

№ п/п	Операции	ООО «Хаерби»		По законодательству	
		Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
1.	Начислена заработная плата работникам молочного скотоводства	20/2	70	20/2	70
2	Удержаны с начисленной заработной платы налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным листам, по возмещению материального ущерба	68,76,73	70	68,76,73	70
3	Выдана заработная плата работникам	50	70	50	70
4	Выданы работникам в порядке натуральной оплаты материалы и готовая продукция по ценам реализации	90	70	90	70
5	Списана себестоимость материалов и	90.2	10,43	90.2	10,43

	готовой продукции, выданных в порядке натуральной оплаты				
6	Перечислена на счет депонентов не выданная в срок заработная плата	70	76	70	76
7	Погашена депонентская задолженность	76	50	76	50
8	Погашена задолженность по исполнительным листам	76	50,51	76	50,51
9	Удержаны из начислений по оплате труда суммы за причиненный материальный ущерб.	70	73	70	73

Нами на практическом примере хозяйства разработаны рабочие документы Таблица 12 и план проведения внутреннего контроля (Приложение Н), которые соответствуют требованиям МСА и могут быть взяты за основу при разработке рабочих документов службы внутреннего контроля или внутреннего аудита в части контроля расчетов по оплате труда. Это позволит повысить качество внутрихозяйственного контроля и достоверность его результатов.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В условиях развивающейся экономики и жесткой конкурентной среды правильная организация труда и его оплаты должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, формирование мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности. Расходы на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции, работ, услуг любых организаций. Поэтому нормы труда и его оплаты необходимо устанавливать, учитывая не только необходимость воспроизводства рабочей силы, но также конкурентоспособность продукции, работ, услуг на рынке товаров.

Основную информацию о расходах на оплату труда, их доле в общих затратах на производство продукции, работ, услуг, о зарплате каждого работника, удержаниях из заработной платы и других сведениях, связанных с использованием трудовых ресурсов организации, предоставляет рационально организованный бухгалтерский учет.

В последнее время бухгалтерский учет оплаты труда приобретает все большую значимость. Понятие «зарплата» наполняется все новым содержанием и охватывает все виды заработка. Зарплата каждого работника определяется по личным вкладам с учетом конечных результатов работы предприятия. Эти и ряд других обстоятельств обуславливают актуальность выбранной темы.

Изучаемое нами хозяйство ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ занимается производством зерновых культур (пшеница, рожь и др.), картофеля, овощеводством открытого грунта и соответственно получением прибыли от их реализации. Специализация хозяйства зерноводческая, с развитым овощеводством.

За рассматриваемый период предприятие получает прибыль и уровень рентабельности в отчетном году составил 4,7%, что на 6,1 пунктов ниже среднереспубликанского показателя.

Проведенный анализ финансового состояния предприятия выявил тенденцию к повышению платежеспособности и появлению платежного излишка по некоторым показателям.

Бухгалтерский учет в ООО «Хаерби» осуществляется бухгалтерской службой в соответствии с федеральным законом 402 – ФЗ от 06.12.2011 года «О бухгалтерском учете», Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденным Приказом Минфина РФ от 29.07.98 №34 и с изменениями и дополнениями, и Положениями по бухгалтерскому учету (ПБУ1/08), утвержденными Минфином РФ.

Учет труда и его оплаты является одним из важнейших участков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Для учета выполненных работ, затрат труда и начисления оплаты труда работникам в ООО «Хаерби» используются унифицированные формы первичных документов. На основе перечисленных документов работники бухгалтерии начисляют основную и дополнительную заработную плату рабочим и служащим. Бухгалтерский учет в изучаемом хозяйстве автоматизирован. Для учета расчетов с работниками по всем видам основной и дополнительной оплаты труда, больничным, премиям используют счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Сумма начисленной заработной платы в ООО «Хаерби» не выдается на руки работнику целиком. Предварительно из нее производятся различные вычеты и удержания, а именно удержания по исполнительным листам и налог на доходы с физических лиц, вычет по письменному заявлению служащих. Порядок начислений и удержаний по заработной плате был рассмотрен в 1 пункте третьего раздела работы.

Учет расчетов по оплате труда должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление.

Внутренний контроль как способ обратной связи в процессе

управления предприятием может быть эффективным только в случае получения и эффективного использования достоверной оперативной информации о состоянии всей управляемой системы, а также при наличии средств и методов, позволяющих понять, все ли в управляемой системе осуществляется в соответствии с намеченными целями и принципами, распоряжениями руководства и действующими законами. Система внутреннего контроля создается для проверки правильности отражения информации о производственно-хозяйственной деятельности организации. Правильно организованная система внутреннего контроля (СВК) дает возможность не только выявить отклонения от принятых и утвержденных правил, процедур, законопроектов, но и дать оценку причинам этих отклонений, сформировать необходимые управляющие воздействия. В связи с высокой сложностью этих задач их комплексное решение невозможно без широкомасштабного использования высокопроизводительных персональных компьютеров, объединенных в локальные вычислительные сети, высокоразвитых средств связи и соответствующего программного обеспечения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть 1 и 2): [Федер. закон: принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая: [Федер. закон: принят Гос. Думой 16 июля 1998 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая: [Федер. закон: принят Гос. Думой 19 июля 2000 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. О бухгалтерском учете: [Федеральный закон: принят Гос. Думой 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ]. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. Об обществах с ограниченной ответственностью: [Федеральный закон: принят Гос. Думой 14 января 1998 г. № 14-ФЗ]. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. О минимальном размере оплаты труда: [Федеральный закон: принят Гос. Думой 19.06.2000г. №82-ФЗ (с изм.)] - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
8. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Федеральный закон от 24.07.1998г. №125-ФЗ (с изменениями).]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
9. О формах бухгалтерской отчетности организаций: [Приказ Минфина Российской Федерации: принят от 2 июля 2010 г. № 66н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: [Утверждено приказом Минфина России от 29 июля 1998 г. №34н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
11. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 [Полож. по бух.учету: утверждено приказом Минфина России от 6 октября 2008 г. №106н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
12. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 [Полож. по бух.учету: утверждено приказом Минфина России от 6 июля 1999 г. №43н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
13. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 [Полож. по бух.учету: утверждено приказом Минфина России от 06 мая 1999г. №33н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
14. Методические рекомендации по корреспонденции счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций: [Метод. реком.: утверждены приказом Минсельхоза РФ от 29 января 2002 г. №68]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
15. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций АПК: [Утвержден приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 13 июня 2001 года №654]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
16. Беликова Т. Н. Бухгалтерский учет и отчетность с нуля до баланса / Т. Н. Беликова. – Спб.: Питер, 2016. – 139 с.
17. Беликова Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т. Н. Беликова, Л. Н. Минаева. – Спб.: Питер, 2015. – 151 с.

18. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебник / М. И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2016. – 380 с.
19. Ветлужских Е. Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методика. Практика / Е. Н. Ветлужских. – М.: Юрайт, 2016. – 118 с.
20. Воробьева Е. В. Заработная плата в 2016 году / Е. В. Воробьева. – М.: АйСи Групп, 2016. – 1120 с.
21. Гинзбург М. Ю. Экономика предприятий: учебное пособие / М. Ю. Гинзбург, Р. Р. Садыкова. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2016. – 374 с.
22. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум / Н. А. Горелов. – М.: Юрайт, 2016. – 305 с.
23. Глебова А. Г. Современные системы мотивации персонала / А. Г. Глебова, С. Н. Гамаюнов // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2019. - № 8. – С. 41–44. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>
24. Закирова А. Р. Актуальные вопросы развития учета расчетов с персоналом по оплате труда / А. Р. Закирова // Наука и образование в XXI веке: сб. науч. тр. по материалам Международной научно-практической конференции: в 17 частях. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. – С. 61–62.
25. Клычова Г. С. Закономерности и тенденции развития бухгалтерской науки / Г. С. Клычова // материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Казань: Казанское ГАУ, 2015. – 182 с.
26. Кондак В. В. Анализ совершенствования расчетов с персоналом по оплате труда / В. В. Кондак // Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы: сб. науч. тр. по материалам VIII Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов, 2019. – С. 367–371.
27. Казначевская Г. Б. Экономическая теория: учебник / Г. Б. Казначевская. – М.: Феникс, 2016. – 400 с.
28. Касьянова Г. Ю. 10000 и одна проводка / Г. Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2015. – 561 с.

29. Касьянова Г. Ю. Заработная плата. Практическое руководство для бухгалтера / Г. Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2016. – 880 с.
30. Касьянова Г. Ю. НДФЛ: новые формы учета и отчетности / Г. Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2016. – 52 с.
31. Касьянова Г. Ю. Трудовой договор / Г. Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2015. – 104 с.
32. Касьянова Г. Ю. Ценовая политика. Скидки, бонусы, премии, надбавки / Г. Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2016. – 112 с.
33. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2015. – 524 с.
34. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учебник / Н.П. Кондраков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 681 с.
35. Краснова Л. И. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. И. Краснова, М. Ю. Гинзбург. – М.: КноРус, 2016. – 352 с.
36. Лапшова О. А. Оплата труда персонала: учебник и практикум / О. А. Лапшова, С. В. Земляк. – М.: Юрайт, 2016. – 310 с.
37. Лисович Г.М. Бухгалтерский финансовый учет в сельском хозяйстве: учебник / Г.М. Лисович. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 288 с.
38. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2015. – 400 с.
39. Лосева А.С. Внутренний контроль как функциональная составляющая обеспечения экономической безопасности на коммерческих предприятиях. Научные достижения и открытия современной молодежи: сборник статей II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 100-104.
40. Любушин Н. П. Финансовый анализ: учебник / Н. П. Любушин, Д. А. Ендовицкий, Н. Э. Бабичева. – М.: КноРус, 2016. – 300 с.
41. Мавлиева Л. М. Бухгалтерская финансовая отчетность в сельскохозяйственных организациях: учебное пособие / Л. М. Мавлиева, Г.

- С. Клычова, М. М. Низамутдинов. – Казань: Центр инновационных технологий, 2015. – 152 с.
42. Минёва О. К. Оплата труда персонала: учебник / О. К. Минёва. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2019. – 192 с.
43. Никандрова Л. К. Бухгалтерский финансовый учет [Электронный ресурс]: учебник / Л. К. Никандрова, М. Д. Акатьева. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2020. – 277 с.
44. Новоселова С.А. Расчеты с персоналом по оплате труда в системе ORACLE-BUSINESSSUITE / С.А. Новоселова, Н.А. Земцова // Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение: сб. науч. тр. по материалам III международной научной конференции аспирантов, магистрантов и преподавателей. – Саратов, 2018. – С. 44–50.
45. Остапенко Ю. М. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2018. – 272 с.
46. Поздняков В. Я. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: учебник / В. Я. Поздняков. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2017. – 617 с.
47. Резниченко С. М. Современные системы внутреннего контроля: учебное пособие / С. М. Резниченко, М. Ф. Сафонова, О. И. Швырева. – М.: Феникс, 2018. – 512 с.
48. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г. В. Савицкая. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2014. – 288 с.
49. Скляревская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2018. – 304 с.
50. Трунин С. Н. Экономика труда: учебник / С. Н. Трунин. – М.: Экономика, 2015. – 496 с.
51. Федорова Е. А. Контроль и ревизия / Е. А. Федорова, М. В. Вахорина. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 240 с.
52. Щипанова Д. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2015. – 332 с.

53. Сигов В. И. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвуз. сб. науч. тр. / В. И. Сигов, С. В. Кузнецов. – Спб., 2018. 288 с.
54. Alborov R.A. THE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT AND STRATEGIC MANAGEMENT ACCOUNTING IN AGRICULTURE / Alborov R.A., Kontsevaya S.M., Klychova G.S., Kuznetsov V.P. // Journal of Engineering and Applied Sciences. 2017. T. 12. № 19. С. 4979-4984

Комплекс упражнений

Производственной гимнастики для сотрудников бухгалтерии

Сидя на стуле и опираясь на него руками, встают на носки, потягиваясь, руки поднимают в стороны и вверх — вдох, возвращаются в исходное положение — выдох. Повторяют 3-4 раза.
Стоя возле стула, руки кладут на спинку стула, отставляя одну ногу назад разводят руки в стороны — вдох, возвращаются в исходное положение — выдох. Повторяют 3-4 раза с каждой ногой
Стоя возле стула, руки кладут на спинку стула, отставляя правую ногу в сторону, левую руку поднимают над головой — выдох, возвращаются в исходное положение — вдох. Повторяют 5-6 раз для каждой ноги.
Стоя спиной к стулу, руки опускают вдоль тела, ноги вместе, поднимают руки вверх — вдох, сгибаясь, опускают руки вниз и назад и дотрагиваются ими до стула - выдох. Повторяют 3-4 раза.
Стоя перед стулом, руки опускают вдоль тела, приседают держась вытянутыми руками за спинку стула, повторяют 4-5 раз, приседая — выдох, выпрямляясь — вдох.
Стоя перед стулом с опущенными вдоль тела руками, поднимают обе вытянутые руки и, поворачиваясь туловищем попеременно вправо и влево, дотрагиваются до спинки стула, при повороте выдох, при возвращении в исходное положение — вдох. Повторяют 5-6 раз.
Сидя на стуле и опираясь руками на него, вытянутые вперед ноги попеременно приподнимают и опускают, повторяют 6-8 раз, дыхание произвольное. 17 — сидя на стуле и опираясь на него руками, ноги вытягивают, поднимают руки в стороны и вверх — вдох, возвращаются в исходное положение — выдох. Повторяют 3-4 раза.
Стоя боком к стулу, левую руку кладут на спинку стула, отводят правую ногу в сторону, правую руку поднимают вперед — вдох, возвращаясь в исходное положение выдох. То же для левой руки и ноги, повторяют 5-6 раз в каждую сторону.
Стоя боком к стулу, левую руку кладут на спинку стула, правую руку поднимают вверх и кладут на затылок — вдох, возвращаясь в исходное положение — выдох, то же для левой руки. Повторяют для каждой стороны 3-4 раза.

Зарядка для глаз от профессора Жданова

1. Подняли глазки вверх, вниз, вверх, вниз, вверх, вниз. Поморгали-поморгали-поморгали.
2. Скосили глазки вправо, влево, вправо, влево, вправо, влево. Поморгали.
3. «Диагональ». Смотрим вправо вверх – влево вниз, вправо вверх – влево вниз, вправо вверх – влево вниз. Поморгали. Обратная «диагональ». Влево вверх – вправо вниз. Так же 3 раза. Поморгали.
4. «Прямоугольник». Подняли глазки наверх, «нарисовали» верхнюю сторону прямоугольника, правую боковую сторону, нижнюю, левую боковую, снова верхнюю, и так 3 раза подряд. Поморгали. В обратную сторону «рисуем» прямоугольник (против часовой стрелки). Верхняя сторона, боковая левая, нижняя, правая. 3 раза. Поморгали.
5. «Циферблат». Представьте, перед вами огромный циферблат. Вы осматриваете его по часовой стрелке. Подняли глазки на 12 часов – 3 часа, 6, 9, 12. И так 3 круга. Поморгали. В обратную сторону «Циферблат». Подняли глаза на 12 часов, 9, 6, 3, 12... 3 круга. Поморгали.
6. «Змейка». Начинаем рисовать с хвоста. Глазки влево вниз – вверх, вниз – вверх, вниз – вверх и голова. Поморгали. Назад. От головы «змеи». Вниз – вверх, вниз – вверх, вниз – вверх и хвост. Поморгали.
7. «Бантик». Глазки влево вниз. Рисуем боковину бантика, диагональ, правую боковину, диагональ... 3 раза. Поморгали.
8. «Песочные часы». Подняли глазки вверх: верхушечка, диагональ вниз, нижняя сторона, диагональ вверх... 3 раза. Поморгали.
9. «Спираль». Раскручиваем ее глазами по часовой стрелке начиная от носа. Маленький круг, второй побольше, третий еще больше. А четвертый – по стене, потолку, другой стене, по полу. Поморгали. А теперь закручиваем спираль. Глазки вниз в пол, по стене, потолку, другой стене! Второй круг поменьше, третий еще меньше. И четвертый круг – совсем маленький. Поморгали.
10. Горизонтальная «спираль». Представьте: перед вами ЛЕЖИТ (на уровне глаз) толстая стеклянная труба. Вы наматываете на нее глазами 5 витков веревки. Глазки влево. Первый виток на трубу, второй, третий – перед собой, четвертый, пятый. Сматываем веревку. Раз виточек, два, перед собой смотали – три, четыре и пять. Поморгали.
11. Вертикальная «спираль». Перед вами СТОИТ огромная стеклянная труба. Взгляд на пол. Виток веревки на полу – раз, на уровне груди – два, на уровне носа – три, на уровне волос – четыре и на потолке – пять. Сматываем. Виток на потолке, на уровне волос – два, на уровне носа – три, на уровне груди – четыре, на полу – пять. Поморгали.
12. «Глобус». Представьте, перед вами большой стеклянный глобус. Вы пытаетесь его раскрутить по экватору глазами. Можно шевелить ушами, головой, волосами. Один круг по экватору, второй, третий, четвертый, пятый, шестой! Поморгали. А теперь в обратную сторону раскручиваем глобус глазами. Снова 6 кругов по экватору.

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ
ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ**

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники кооператива (далее – работники) независимо от замещаемой ими должности.

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

10. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

11. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с кооперативом.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности кооператива;

- обеспечивать эффективную работу предприятия;

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности кооператива;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету кооператива

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности кооператива, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в кооперативе правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе кооператива, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

12. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

13. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в кооперативе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

14. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель кооператива обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

15. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

16. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

17. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

18. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к кооперативу, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

ИНСТРУКЦИЯ по охране труда для бухгалтера

1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

1.1. Настоящая инструкция предназначена для бухгалтера, работа которого связана с приемом и вводом информации на ПЭВМ более половины своего рабочего времени.

1.2. К самостоятельной работе бухгалтером допускаются лица, которые:

- достигли возраста 18 лет;
- имеют соответствующую квалификацию;
- прошли вводный инструктаж и проверку знаний по охране труда;
- ознакомились с данной инструкцией по охране труда;
- прошли обязательный периодический медицинский осмотр;
- не имеют каких-либо медицинских противопоказаний к самостоятельной работе

бухгалтером.

1.3. Во время работы на бухгалтера могут оказывать неблагоприятное воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- перенапряжение зрительного анализатора при длительной работе за экраном монитора персонального компьютера;
- длительное статическое напряжение мышц спины, шеи, рук и ног, что может привести к статическим перегрузкам;
- ионизирующие и неионизирующие излучения, источниками которых являются мониторы персональных компьютеров;
- статическое электричество;
- движущиеся части копировально-множительной техники;
- загрязнение рук химическими веществами, входящими в состав красок, порошков копировально-множительной техники;
- недостаточная освещенность рабочего места;
- электрический ток, путь которого в случае замыкания на корпус, может пройти через тело человека.

1.4. Бухгалтер обязан незамедлительно информировать своего непосредственного начальника о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, о любом ухудшении в состоянии своего здоровья, в том числе о появлении первых признаков острого заболевания.

1.5. Работник, не прошедший своевременно повторный инструктаж по охране труда (не реже одного раза в 3 месяца) не должен приступать к работе. Нельзя приступать к выполнению разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности, без получения целевого инструктажа.

1.6. При поступлении на работу работник должен проходить предварительный медосмотр, а в дальнейшем - периодические медосмотры в установленные сроки.

1.7. Работник должен соблюдать правила внутреннего трудового порядка.

1.8. Рабочая неделя не должна составлять более сорока часов в неделю. Длительность рабочего дня устанавливается внутренним распорядком.

1.9. Работник обязан соблюдать пожарную безопасность, иметь навыки тушения возгораний средствами пожаротушения, знать их нахождение.

1.10. Работник должен соблюдать правила личной гигиены.

1.11. Недопустимо приступать к работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

1.12 Хранить пищу и употреблять ее разрешено только в специально отведенной комнате.

1.13. В случае заболевания, плохого самочувствия следует сообщить о своем состоянии непосредственному руководителю и обратиться за медицинской помощью.

1.14. Если бухгалтер оказался свидетелем несчастного случая, он должен оказать пострадавшему первую помощь и сообщить о случившемся руководителю.

1.15. Бухгалтер должен уметь оказать первую помощь, в том числе при поражении электрическим током, пользоваться медицинской аптечкой.

1.16. Бухгалтер, допустивший нарушение или невыполнение требований инструкции по охране труда, рассматривается, как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение связано с причинением материального ущерба, то виновный может привлекаться к материальной ответственности в установленном порядке.

2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПЕРЕД НАЧАЛОМ РАБОТЫ

2.1. Перед началом работы бухгалтер обязан:

- осмотреть и привести в порядок свое рабочее место;
- отрегулировать освещенность рабочего места;
- проверить правильность подключения оборудования в электросеть;
- при подключении компьютера следует соблюдать такую последовательность: включение сетевого фильтра, затем подключение принтера и монитора, системного блока;
- запрещено приступать к работе при неисправности какого-либо оборудования;
- не захламлять рабочее место лишними предметами;
- при обнаружении поломок и неполадок в работе оборудования, сообщить о них своему непосредственному руководителю – главному бухгалтеру.

2.2. Бухгалтер должен знать о том, что площадь на одно рабочее место пользователя персонального компьютера на базе электроннолучевой трубки должна составлять не менее 6,0 м, а на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллических, плазменных) - 4,5 м.

2.3. При использовании персонального компьютера на базе электроннолучевой трубки (без вспомогательных устройств - принтера, сканера и др.) с продолжительностью работы менее 4-х часов в день допускается минимальная площадь 4,5 м на одно рабочее место пользователя.

2.4. Если в помещении бухгалтерии расположены несколько рабочих мест, то расстояние между рабочими столами с видеомониторами (в направлении тыла поверхности одного видеомонитора и экрана другого видеомонитора), должно быть не менее 2,0 м, расстояние между боковыми поверхностями видеомониторов - не менее 1,2 м.

3. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ВО ВРЕМЯ РАБОТЫ

3.1. Бухгалтер должен выполнять только ту работу, по которой он прошел соответствующее обучение, инструктаж по охране труда, и к которой допущен сотрудником, ответственным за безопасное выполнение работ.

3.2. Нельзя поручать выполнение своей работы посторонним лицам.

3.3. На рабочем месте работник не должен провоцировать возникновения несчастных случаев.

3.4. Необходимо соблюдать правила перемещения в рабочем помещении и на всей территории учреждения, использовать для перемещений только установленные проходы. Не допускается загромождение установленных проходов и проездов.

3.6. Необходимо хранить документацию в специальных местах, согласно внутренним положениям.

3.7. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья сотрудника, на протяжении рабочего дня должны быть установлены регламентированные перерывы.

3.8. Так как большая часть рабочего времени бухгалтера посвящена работе на компьютере, необходимо каждые два часа проводить 15-минутный перерыв в работе для уменьшения напряжения зрительного аппарата и снижения утомляемости общефизического характера.

3.9. Все работы на копировально-множительной технике должны выполняться в соответствии с инструкцией по эксплуатации.

3.10. Копировально-множительная техника должна быть снабжена гибким шнуром с исправной штепсельной вилкой; конструкция штепсельных вилок должна исключать возможность сочленения их с розетками, рассчитанными на другое напряжение.

3.11. Копировально-множительная техника, имеющая любые дефекты или неисправности оказывающие влияние на безопасность труда, не должна допускаться к эксплуатации.

4. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

4.1. О каждом несчастном случае, очевидцем которого он был, работник должен немедленно сообщить главному бухгалтеру, а пострадавшему оказать первую доврачебную помощь, вызвать врача или помочь доставить пострадавшего в ближайшее медицинское учреждение. Если несчастный случай произошел с самим работником, он должен по возможности обратиться в медицинское учреждение, сообщить о случившемся главному бухгалтеру или попросить сделать это кого-либо из окружающих.

4.2. В аварийной обстановке оповестить об опасности окружающих людей, доложить непосредственному руководителю – главному бухгалтеру о случившемся и действовать в соответствии с полученными указаниями.

4.3. В случае поломки оборудования работник должен отключить оборудование и сообщить об этом главному бухгалтеру.

4.4. В случае обнаружения пожара или признаков горения (задымление, запах гари, повышение температуры и т.п.) бухгалтер должен:

- прекратить работу;
- по возможности отключить электрооборудование;
- нажать кнопку пожарной сигнализации и подать сигнал о пожаре;
- сообщить о случившемся руководителю подразделения (указать должность);
- немедленно вызвать пожарную охрану по телефону 0-01 (при этом необходимо назвать адрес объекта, место возникновения пожара, а также сообщить свою фамилию, имя, отчество, тел.);
- принять меры по эвакуации людей;
- принять по возможности меры по тушению пожара (используя имеющиеся средства пожаротушения) и сохранности материальных ценностей.

5. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПО ОКОНЧАНИИ РАБОТЫ

5.1. По окончании работ необходимо соблюдать следующую последовательность выключения вычислительной техники:

- произвести закрытие всех активных задач;
- завершить работу операционной системы;
- выключить питание системного блока (процессора);
- выключить питание всех периферийных устройств;
- отключить блок бесперебойного питания.

5.2. По окончании работ необходимо осмотреть и привести в порядок рабочее место.

5.3. Обо всех неисправностях, возникших в процессе работы, сообщить главному бухгалтеру.

5.4. По окончании работы необходимо тщательно вымыть руки теплой водой с мылом.

Документы кадрового учета

Наименование документа, форма	Краткая характеристика
Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (ф. № Т-1), Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (ф. № Т-1а)	Служит для отражения приема одного ф. № Т-1) либо группы работников (ф. № Т-1а)
Личная карточка работника (ф. № Т-2)	Служит для отражения личных сведений о работнике, таких как фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, семейное положение и прочее
Штатное расписание (ф. № Т-3)	Служит для отражения структуры работников по должностям
Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (ф. № Т-5), Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (ф. № Т-5а)	Служит для отражения перевода работников из одного структурного подразделения в другую либо перемещения с одной должности на другую
Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (ф. № Т-6), Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (ф. № Т-6а)	Служит для документального оформления предоставления отпуска работнику (работникам), а также установления его продолжительности
График отпусков (ф. № Т-7)	Служит для отражения информации о планируемых отпусках работников в течение года
Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнение) (ф. № Т-8), Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнение) (ф. № Т-8а)	Служит для отражения информации об увольнении работника (ф. № Т-8) либо группы работников (ф. № Т-8а)
Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (ф. № Т-9), Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку (ф. № Т-9а),	Служит для отражения информации, касающиеся направления работника (ф. № Т-9) либо группы работников (ф. № Т-9а) в командировку, то есть информации о цели, месте назначения и продолжительность командировки

Документы по учету затрат рабочего времени

Наименование документа, форма	Краткая характеристика
Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12)	Служит для отражения отработанного времени, а также для расчета заработной платы. В случае невыхода отдельных лиц на работу в табеле учета рабочего времени указываются причины, для чего рекомендуется использовать следующие типовые условные обозначения: В – выходные и праздничные дни, ОТ – ежегодный оплачиваемый отпуск, ПР – прогул и тд.
Табель учета рабочего времени (ф. № Т-13)	Служит для отражения каждым работником времени
Командировочное удостоверение (ф. № Т-10)	Является оправдательным документом на время пребывания работника в командировке
Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (ф. № Т-10а)	Является оправдательным документом об использовании предоставленного времени и выполнении определенного целями командировки задания
Авансовый отчет (ф. № АО-1)	Служит для учета денежных средств, выданных подотчетным лицам на административно-хозяйственные расходы

Документы по учету начисления и выдаче заработной платы

Наименование документа, форма	Краткая характеристика
Расчетно-платежная ведомость (ф. № Т-49)	Служит для начисления оплаты труда причитающиеся работникам, а также отражения удержаний из нее и определения суммы для выплаты работникам
Расчетная ведомость (ф. № Т-51), Платежная ведомость (ф. № Т-53)	Служит для выплаты заработной платы работникам из кассы организации
Книга учета расчетов по оплате труда (ф. № 307-АПК)	Заменяет расчетно-платежную ведомость. Содержит все данные за месяц о расчетах по оплате труда
Журнал регистрации платежных ведомостей (ф. № Т-53а)	Служит для учета и регистрации платежных ведомостей по производственным выплатам работникам организации
Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства (ф. № 413-АПК)	Является документом месячного обращения, предназначен для оформления сумм оплаты труда работников, непосредственно занятых в животноводстве (доярок, скотниц и других). Составляется по окончании месяца на каждую ферму (бригаду) заведующим фермой или бригадиром с указанием фамилии каждого работника, его должности, профессии, категории (основной, подменной и др.), отработанного времени, объема полученной продукции (выполненных работ), расценка и начисленной суммы заработка. При использовании живой тягловой силы отражается также количество отработанных коне-дней
Лицевой счет (ф. № Т-54)	Служит для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года
Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (ф. № Т-60)	Применяется для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска
Приказ (распоряжение) о поощрении работника (ф. № Т-11), Приказ (распоряжение) о поощрении работников (ф. № Т-11а)	Применяется для оформления и учета поощрений за успехи в работе
Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работе (ф. № Т-73)	Применяется для оформления и учета приема-сдачи работ, выполненных работником по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы. Является основанием для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ
Ведомость выдачи натуральной оплаты (ф. № 415-АПК)	Применяется для систематического отпуска продукции (молоко, мясо, яйцо и др.) в счет оплаты труда. Служит оправдательным документом для списания готовой продукции с фермы, склада и других мест хранения



Рисунок. Состав выплат, осуществляемых сельскохозяйственными организациями в пользу работников

Сотрудник Ахметзянов Р.К. собирается в отпуск с 1 февраля 2020 года на 14 календарных дней. В 2019 году он был в отпуске с 1 по 28 июля включительно, с 1 по 5 октября включительно болел. Остальное время в 2019 году и январь 2020 года сотрудник отработал полностью.

Сумма начисленных выплат за период с февраля 2019 года по январь 2020 года – 758 300 руб., в том числе отпускные – 38 700 руб., больничное пособие – 5800 руб. Покажем, как бухгалтер посчитает отпускные за февраль 2020 года.

Поскольку работник использует отпуск с 1 февраля 2020 года, расчетный период будет с февраля 2019 по январь 2020 года.

В расчет среднего заработка бухгалтер включит выплаты за отработанное время – 713 800 руб. ($758\,300 - 38\,700 - 5800$).

В расчетном периоде сотрудник отработал полностью 10 месяцев: февраль – июнь, август, сентябрь, ноябрь и декабрь.

В июле на отработанный период приходится 3 календарных дня (с 29 по 31-е). В расчет бухгалтер включит 2,84 дн. ($3 : 31 \times 29,3$).

В октябре на отработанный период приходится 26 календарных дней (с 6-го по 31-е). В расчет бухгалтер включит 24,57 дн. ($26 : 31 \times 29,3$).

Количество дней в отработанном периоде равно 320,41 дн. ($29,3 \times 10 + 2,84 + 24,57$).

Средний заработок составит 2227,77 руб. ($713\,800 \text{ руб.} : 320,41 \text{ дн.}$), сумма отпускных – 31 188,78 руб. ($2227,77 \text{ руб.} \times 14 \text{ дн.}$).

В январе 2020 года секретарь организации Е.В. Иванова проболела пять календарных дней. Страховой стаж Ивановой – 10 лет, поэтому пособие ей выплачивают в размере 100 процентов среднего заработка. Иванова проработала в организации больше двух лет. В расчетный период для оплаты больничного входят 2018–2019 годы. Фактический заработок Ивановой:

- в 2018 году – 240 000 руб.;
- в 2019 году – 300 000 руб.

Сумма дохода сотрудницы за 2018 год не превышает предельного размера (755 000 руб.).

За 2019 год заработок Ивановой также не превышает предельного размера (815 000 руб.)

Поэтому средний дневной заработок для начисления пособия бухгалтер определил, исходя из фактически начисленных сумм: $(240\,000 \text{ руб.} + 300\,000 \text{ руб.}) : 730 \text{ дн.} = 739,73 \text{ руб./дн.}$

Размер пособия по болезни составил: $739,73 \text{ руб./дн.} * 5 \text{ дн.} = 3698,65 \text{ руб.}$

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Корреспонденция счетов по учету оплаты труда

№ п/п	Содержание операции	Корреспондирующие счета		Документы, на основании которых производятся бухгалтерские записи
		дебет	кредит	
1.	Выплачены из кассы предприятия начисленные суммы работникам	70	50	Платежные ведомости, расходные кассовые ордера
2.	Перечислены суммы оплаты труда работникам на лицевые счета в банках	70	51, 52, 55	Выписка банка
3.	Удержан из заработной платы НДФЛ	70	68	Расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости
4.	Удержаны из заработной платы подотчетные суммы	70	71	Расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости, бухгалтерские справки
5.	Удержаны из заработной платы суммы недостач, растрат, займов	70	73	Расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости, бухгалтерские справки
6.	Депонированы суммы оплаты труда, не выплаченные в срок	70	76	Расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости
7.	Удержаны суммы по исполнительным листам	70	76	Расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости
8.	Оплачен труд работников в натуральной форме	70	90	Ведомости выдачи натур оплаты
9.	Начислена заработная плата работникам, занятым в сфере вложений во внеоборотные активы	08	70	Лицевые счета подразделений, наряды а сдельную работу
10.	Начислена оплата труда по операциям, связанным с приобретением товарно-материальных ценностей	10,11, 15,41	70	Лицевые счета подразделений, наряды а сдельную работу
11.	Начислена оплата труда работникам, занятым производством продукции, оказанием услуг, выполнением работ, продажами, а также служащим администрации предприятия	20,23 25,26 28,29 44,96	70	Лицевые счета подразделений, наряды а сдельную работу
12.	Начислены пособия за счет средств социального страхования	69	70	Листки нетрудоспособности, расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости
13.	Начислены работникам суммы дохода от участия в уставном капитале предприятия	84	70	Ведомости начисления доходов

Налоговые вычеты

Стандартные	- 3000 рублей - инвалиды из числа военнослужащих, вследствие ранения, полученных при защите СССР или РФ, чернобыльцы и другие (подп. 1 п 1 ст. 218 НК РФ); - 500 рублей – героям Советского Союза и Героям РФ, инвалидам с детства, инвалидам I и II групп, родителям и супругам военнослужащих, погибших при защите СССР, РФ и др. (подп. 2 п 1 ст. 218 НК РФ); - вычеты на детей (подп. 4 п 1 ст. 218 НК РФ) предоставляется в размере: 1400 рублей – на первого ребенка; 1400 рублей – на второго ребенка; 3000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка
Имущественные	- продажа имущества. Если имущество находилось в собственности налогоплательщика менее трех лет, то в сумме, не превышающей 1 000 000 рублей, полученной от продажи жилой недвижимости и земельных участков, и 250 000 рублей. - приобретение (либо новое строительство) жилья, не может быть более 2 000 000 рублей.
Социальные	- по расходам на благотворительные цели и пожертвование – до 25% суммы дохода; - по расходам на обучение (подп. 2 п 1 ст. 219 НК РФ) – за себя до 120 000 рублей, за братьев, сестер и детей до 24 лет, обучающихся очно, - не более 50 000 рублей; - по расходам на лечение (подп. 3 п 1 ст. 219 НК РФ) – до 120 000 рублей; - по расходам на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование (подп. 4 п 1 ст. 219 НК РФ) – лицам, которые самостоятельно участвуют в формировании своих пенсионных накоплений, а также в пользу супруга, родителей, детей-инвалидов до 120 000 рублей.
Профессиональные	Профессиональные налоговые вычеты могут применять лица: - осуществляют предпринимательскую деятельность в качестве ИП (п1 ст. 221, подп. 1,2 п. 1 ст. 227 НК РФ); - занимаются частной практикой (нотариусы, адвокаты) (п1 ст. 221, подп. 1,2 п. 1 ст. 227 НК РФ); - выполняют работы по договорам гражданско-правового характера (п.2 ст. 221 НК РФ); - получают авторские и другие вознаграждения (п.3 ст. 221 НК РФ)

Расчетный лист

Организация:				Подразделение:			
Работник:				Должность:			
Табельный номер:				Оклад:			
Вид	Период	Отработано		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы				
1. Начислено				2. Удержано			
Повременно					НДФЛ (13%)		
Сдельно					Профсоюзы (1%)		
Премия					Иные		
Всего начислено					Всего удержано		
					3. Выплачено		
					Зарплата (через кассу)		
					Зарплата в натур. форме		
					Всего выплачено		
Долг за организацией на начало месяца:					Долг за организацией на конец месяца:		

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ (АУДИТУ)

№ п/п	Перечень контрольных процедур	Период проведения работ	Исполнитель	Источники информации, необходимые для проверки
1.	Изучения приказа по учетной политике по учету операций по оплате труда и расчетов с персоналом			Приказ об учетной политике
2.	Тестирование системы внутреннего контроля			Устный опрос
3.	Проверка соответствия записей первичных документов регистрам бухгалтерского учета			Бухгалтерский баланс, Главная книга, машинограммы по счетам
3.	Аудит оформления первичных учетных документов			Первичные документы по учету личного состава, начислению и выплате заработной платы
4.	Проверка наличия коллективного договора, положений о поощрении и премировании работников			Коллективный договор, положения о поощрении и премировании работников
5.	Проверка правомерности отнесения на себестоимость продукции (работ, услуг) в целях бухгалтерского учета и налогообложения выплат, начисленных персоналу			Личная карточка, табель учета рабочего времени, расчетно-платежная ведомость, журнал учета затрат, акты выполненных работ, ж/о по счету 70
6.	Проверка правильности расчетов среднего заработка для различных целей			Расчетно-платежная ведомость, личная карточка
7.	Проверка правильности начисления оплаты труда			Первичные документы по начислению заработной платы, приказы, положение об оплате труда, регистры синтетического учета.
8.	Проверка правильности расчета пособий, выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ			Заявления от работников, больничные листы, справки ЗАГСа, путевки в санаторно-курортные учреждения.
9.	Проверка правильности удержаний из заработной платы			Исполнительные листы, расчетно-платежная ведомость
10.	Проверка правильности определения совокупного дохода для целей налогообложения физических лиц.			Расчетно-платежная ведомость, личная карточка, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговые органы, документы, служащие основанием для применения льгот и вычетов
11.	Проверка правильности исчисления налога на доходы физических лиц, применения вычетов и льгот. Правомерность применяемых ставок			Расчетно-платежная ведомость, личная карточка, заявление на предоставление стандартного налогового вычета, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговые органы, документы, служащие основанием для применения льгот и вычетов
12.	Проверка своевременности перечисления налога на доходы физических лиц			Расчетно-платежная ведомость, личная карточка, сведения о полученных доходах работников, подаваемые в налоговые органы, ж/о № 10
13.	Проверка правильности начислений в фонды ФСС, ФОМС и своевременности его перечисления			Расчетно-платежная ведомость, расчет начисленной заработной платы по составу и категории работников, декларации по по платежам во

№ п/п	Перечень контрольных процедур	Период проведен ия работ	Испол- нитель	Источники информации, необходимые для проверки
				внебюджетные фонды
14.	Проверка правильности отнесения удержаний во внебюджетные фонды на себестоимость продукции в целях бухгалтерского учета и налогообложения			Расчетно-платежная ведомость, журнал учета затрат, разработочные таблицы, декларации налогам, ж/о по счетам
15.	Проверка правильности ведения синтетического и аналитического учета по счету 70 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда»			Журнал учета затрат, ведомости учета затрат цехов, производств, ж/о по счетам

состоящим я, Хайруллина Регина Гильмутдиновна

студент заочного обучения Института экономики Казанского государственного
экономического университета

учетная книжка № _____

направление подготовки 38.03.01 Экономика

направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

содержащая, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему
Совершенствование учета и контроля расчетов по оплате труда работников
на примере общества с ограниченной ответственностью «Хаерби» Лаишевского
района Республики Татарстан

выполненная по материалам ООО «Хаерби» Лаишевского района РТ

на 68 страницах и приложений на 88 страницах, является моим
самостоятельным исследованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные
информационные ресурсы и их правообладателей;
- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не
принадлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая
общедоступную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

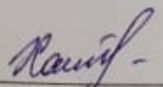
Я предупрежден о правилах требования оформления выпускных
квалификационных работ и об ответственности за нарушение Закона
Российской Федерации «О защите авторских прав в Российской Федерации»

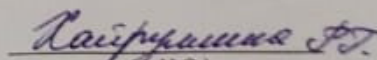
Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 54 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

8 » декабря 2020 г


(подпись)


(Ф.И.О.)