

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 экономики и информационных технологий

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

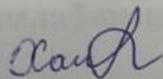
 Газетдинов М.Х.

«14» января 2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Совершенствование учета труда и его оплаты в
сельскохозяйственном производственном кооперативе «Урал»
Кукморского района Республике Татарстан на основе
информационных технологий

Обучающийся:



Халиуллина Гулина Маратовна

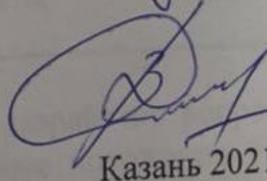
Руководитель:

к.э.н. доцент
кафедры экономики
и информационных технологий



Семичева Ольга Сергеевна

Рецензент:
к.э.н, доцент


Казань 2021

Закиров Зуфар Расухович

Казань 2021

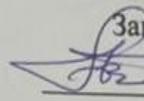
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра экономики и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой


Газетдинов М.Х.

«05» декабря 2019г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Халиуллина Гулина Маратовна

1. Тема работы: Совершенствование учета труда и его оплаты в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Урал» Кукморского района Республике Татарстан на основе информационных технологий
2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «14» января 2021г.
3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности «Урал» Кукморского района, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок
4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы учета труда и его оплаты; основные положения учета труда и его оплаты; системы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях на основе

информационных технологий; современное состояние учета труда и его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района РТ; Краткая характеристика СХПК «Урал» Кукморского района РТ; финансовое состояние СХПК «Урал» Кукморского района; состояние учета труда и организация его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района РТ; совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района РТ; выбор программных средств для учета труда и его оплаты; совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района на основе информационных технологий.

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

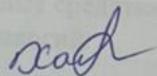
«05» декабря 2019г.

Руководитель



О.С. Семичева

Задание принял к исполнению



Г.М. Халиуллина

Аннотация
к выпускной квалификационной работе
бакалавра

Халиуллина Гулина Маратовна

На тему: «Совершенствование учета труда и его оплаты в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Урал» Кукморского района Республике Татарстан на основе информационных технологий.»

Выпускная квалификационная работа содержит введение, 3 главы, заключение, список использованных литературы из 26 источников. Текст работы проиллюстрирован 10 таблицами и 3 приложениями.

Объектом исследования является СХПК «Урал» Кукморского района. Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, практическую значимость, определяет цель, задачи и объект выпускной квалификационной работы. В первой главе рассмотрены теоретические основы учета труда и его оплаты. Во второй главе сделан анализ экономических показателей деятельности СХПК «Урал» Кукморского района, по результатам которого автором даны рекомендации для оптимизации деятельности предприятия. В третьей главе рассматриваются программные средства для учёта труда и его оплаты на основе информационных технологий.

Работа имеет теоретическое и практическое значение. Изложенные в ней методические подходы могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Abstract
to the final qualification work
of the bachelor

Haliullina Gulin Maratovna

On the topic: "Improving the accounting of labor and its payment in the agricultural production cooperative "Ural" of the Kukmor district of the Republic of Tatarstan on the basis of information technologies.»

The final qualifying work contains an introduction, 3 chapters, a conclusion, a list of references from 26 sources. The text of the work is illustrated with 10 tables and 3 appendices.

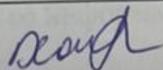
The object of the study is the SHPK "Ural" of the Kukmor district. The introduction substantiates the relevance of the chosen topic, its practical significance, determines the purpose, objectives and object of the final qualification work. In the first chapter, the theoretical foundations of labor accounting and its payment are considered. In the second chapter, an analysis of the economic performance of the Ural Agricultural Complex of the Kukmor district is made, according to the results of which the author gives recommendations for optimizing the company's activities.

The work has theoretical and practical significance. The methodological approaches outlined in it can be recommended for implementation in the practical activities of agricultural organizations.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.01.20	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ	15.04.20	
1.1. Основные положения учета труда и его оплаты		
1.2. Система оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях на основе информационных технологий		
2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	15.09.20	
2.1. Краткая характеристика СХПК «Урал» Кукморского района РТ		
2.2. Финансовое состояние СХПК «Урал» Кукморского района РТ		
2.3. Состояние учета труда и организация его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района РТ		
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	15.12.20	
3.1. Выбор программных средств для учета труда и его оплаты		
3.2. Совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района на основе информационных технологий		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	30.12.20	
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	30.12.20	
ПРИЛОЖЕНИЯ	30.12.20	

Обучающийся



Г.М.Халиуллина

Руководитель



О.С.Семичева

СОДЕЛ АНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ	11
1.1. Основные положения учета труда и его оплаты	11
1.2. Системы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях на основе информационных технологий	21
2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН	26
2.1. Краткая характеристика СХПК «УРАЛ» кукморского района РТ	26
2.2. Учет оплаты труда на предприятии СХПК «УРАЛ» Кукморского района РТ	31
2.3. Состояние учета труда и организация его оплаты в СХПК «УРАЛ» Кукморского района РТ	44
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	50
3.1. Выбор программных средств для учета труда и его оплаты	50
3.2. Совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК «УРАЛ» Кукморского района на основе информационных технологий	53
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	62
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	64

ВВЕДЕНИЕ

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 является хорошо организованный бухгалтерский учет.

Организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях на сегодняшний день остается актуальной, так как труд является важнейшим элементом издержек производства в обращении.

Эффективное использование труда способствует повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции, повышению прибыли и повышению эффективности производства.

Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципов материальной заинтересованности работников является хорошо продуманная организация оплаты труда на предприятии.

Под оплатой труда согласно ст. 129 ТК РФ понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Значение вопроса в развитии сельского хозяйства состоит в том, что наряду с традиционными системами и формами оплаты труда появились новые, ориентированные на дальнейшее углубление хозяйственного расчета и самофинансирования.

При сохранении всех элементов организации заработной платы существенно повышается роль нормирования труда и тарифной системы, позволяющих оценить рабочую силу с точки зрения количества и качества труда, затраченного на производство сельскохозяйственной продукции. Учет

труда и его оплата играют важную роль в производстве продукции сельского хозяйства, а именно в производительности труда и себестоимости продукции. От того насколько правильно будут учтены затраты рабочего времени и выработка каждого работника, зависят размеры оплаты.

Целью дипломной работы является исследование совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК на основе информационных технологий на примере СХПК «Урал» Кукморского района РТ Республике Татарстан.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть порядок организации учета оплаты труда;
- рассмотреть понятия формы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях на основе информационных технологий;
- исследовать системы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях;
- представить финансово-экономическую характеристику сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ;
- провести анализ бухгалтерской отчетности в СХПК «Урал» Кукморского района РТ;
- провести анализ состояния учета и совершенствование организации оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ
- сделать рекомендации по совершенствованию учета труда и его оплаты на основе информационных технологий

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является сельскохозяйственный производственный кооператив «Урал» Кукморского района РТ.

Предмет исследования совершенствование учета труда и его оплаты на предприятии.

В ходе исследования сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ были использованы широкий круг разнообразной литературы, как отечественных, так и зарубежных авторов, нормативные и законодательные акты, положения бухгалтер

ерскомучете, Налоговый кодекс, Трудовой кодекс. Особую помощь в написании выпускной

квалификационной работы оказали устные консультации с бухгалтерами, осуществляющие учет труда и заработной платы.

Выпускная квалификационная
работасостоитиз введения, трех глав, выводов и
предложения, библиографического списка и приложений.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

1.1. Основные положения учета труда и его оплаты

Оплата труда работников - это вознаграждение за труд. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы.

Такие, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

В сельскохозяйственном производстве применяют две основные формы оплаты труда:

- сдельная;
- повременная.

Сдельная - оплата труда, при которой заработную плату работнику начисляется в определенном размере за каждую единицу произведенной продукции или выполнении работ, выраженной в ц., га., штуках, головах скота и т. д.

Повременная - оплата труда, при которой заработную плату работнику начисляются по установленной тарифной сетке за отработанное им время.

При правильной организации сдельная форма оплаты труда имеет преимущества, потому что при этом более ощутимы конечные результаты труда, что стимулирует работника на повышение производительности труда, способствует улучшению организации труда и производства. Организация сдельной оплаты труда требует установление определенных норм выработки для каждого вида работ и определенного размера оплаты за каждую единицу выполненной работы, т. е., сдельной расценки.

Расценка может быть установлена как неизменная (прямая) за каждую единицу выполненной работы, так и переменная прогрессивно возрастающая в

зависимости от степени перевыполнения норм или выполнения задания по выходу продукции.

Расценка также может быть определена не на единицу выполненной работы, а на весь ее район (аккордно).

Сдельная оплата труда определяется подсистемами:

1. прямая сдельная;
2. сдельно-премиальная;
3. сдельно-прогрессивная;
4. аккордная.

Эти системы делятся в зависимости от организации труда на:

- индивидуальную, прямую, сдельную оплату труда. При такой оплате труда заработная плата работника находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Специфические условия этой оплаты труда неизменная прямая расценка, которая устанавливается на каждую единицу работы, исходя из тарифной ставки, соответствующих разряду работы и из норм выработки на данную работу;

- сдельно-премиальную. Оплата труда, при которой работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается определенная премия за выполнение и перевыполнение конкретных количественных и качественных показателей;

- сдельно-прогрессивная. Оплата труда, при которой выработка работника в пределах установленной нормы оплачивается по основным сдельным расценкам, а вся выработка сверх установленной исходной нормы по повышенным расценкам;

- при аккордной оплате труда сдельная расценка устанавливается не на отдельную производственную операцию, а на весь комплекс работ исходя из действующих норм выработки и расценок.

Повременная оплата труда подразделяется на:

1. простую;
2. повременно-премиальную.

Простая может быть посменной, почасовой, помесичной. В основе каждой из них заложены соответствующие тарифные ставки (оклад).

Повременно-премиальная система предусматривает дополнительные премии сверх заработка по тарифу за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Другие определения заработной платы:

- цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе;

-

выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;

-

часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия;

Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.

Рассмотрим виды заработной платы:

1. Номинальная заработная плата —

количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

-

оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;

-
оплата посдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сельщикам и повременщикам;

-
доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, заработку в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. д.

2. Реальная заработная плата—

это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата—

это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен приобретаемых товаров и услуги.

Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы. Индекс реальной заработной платы рассчитывается как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен. Например, если номинальная зарплата выросла на 10% по сравнению с предыдущим годом, принимаемым за 100%, то это означает, что индекс номинальной заработной платы составит 110%. Тогда при индексе потребительских цен 107% за год индекс реальной заработной платы составит приблизительно 102,8%. Это означает, что покупательная способность номинальной заработной платы данного года составила 102,8% от предыдущего года, принятого за базовый.

При умеренном росте цен изменение реальной заработной платы в процентном отношении примерно можно определить путём вычитания процентного изменения уровня цен из процентного изменения номинальной заработной платы^[1]. Так, повышение номинальной заработной платы на 10% при росте уровня цен на 7% даёт прирост реальной заработной платы на 3%. Номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну сторону. 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.

Во всех сельском хозяйстве существует определенная классификация работников. Эта классификация позволяет получить объективные сведения о наличии и трудовых ресурсах, качественно профессиональном составе кадров на предприятии, эффективности их использования, дает возможность вести учет согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации.

Практически на всех сельскохозяйственных предприятиях в соответствии с требованиями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и в целях составления отчетности по форме №5-

АПК «Численность и фонд заработной платы работников сельскохозяйственных организаций», типовых и специализированных форм годовой бухгалтерской отчетности осуществляется классификация по следующим категориям:

1) работники постоянные: (трактористы-машинисты, операторы машинного доения, скотники крупного рогатого скота, работники свиноводства, работники овцеводства и козоводства, работники птицеводства, служащие);

2) руководители, специалисты;

2) рабочие сезонные и временные.

Во всех сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются разные виды форм оплаты труда. Существуют два вида оплаты труда в СХПК:

- основная, к которой относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ (оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии, сверхурочные и т. д.);

- дополнительная - выплаты за неработанное время, предусмотренные законодательством по труду (оплата очередных отпусков, льготных часов подростков, выходных пособий при увольнении и т. п.).

Неполученная работниками в срок заработная плата депонируется. Аналитический учет депонированной заработной платы ведется по каждому работнику в реестр

невыданной заработной платы, в специальной книге, невыданной заработной платы

Депонированная заработная плата переносится со счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», на котором для этих целей открывается субсчет «Депоненты». На депонируемую сумму составляется проводка:

Д-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-

т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированные суммы должны даваться в банк на расчетный счет организации, что отражается в бухгалтерском учете проводкой:

Д-т 51 «Расчетный счет» К-т 50 «Касса».

Получение депонированной ранее заработной платы с расчетного счета в банке на оплату депонентов отражается записью:

Д-т 50 «Касса» К-т 51 «Расчетный счет».

Депонированная заработная плата из кассы организации выдается, как правило, по расходным кассовым ордерам. При этом производится запись:

Д-

т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам» К-т 50 «Касса».

Невостребованная депонированная заработная плата хранится на расчетном счете организации в банке в течение трех лет. По истечении этого срока не полученные суммы относятся на финансовые результаты деятельности организации, что отражается проводкой

Д-

т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

К-т 91 «Прочие доходы и расходы».

Суммы заработной платы на сельско-хозяйственном производстве для отражения в регистрах бухгалтерского учета систематизируются в двух направлениях:

- 1) по каждому работнику - для отнесения в регистры по учету расчетов с рабочими и служащими;
- 2) по объектам учета затрат - для отнесения в регистры по учету затрат на производство.

Первое направление. При этом используются регистры аналитического труда и учета расчетов с персоналом по оплате труда: сводная ведомость учета заработной платы и книга учета расчетов по оплате труда в СХПК. Основой для записей в регистры этой группы являются первичные документы и сводная ведомость учета заработной платы.

Сводная ведомость учета заработной платы в СХПК открывается на месяц, ведется по группам работников - специалисты, шоферы, трактористы, животноводы. Сюда по каждому работнику заносятся итоговые данные за месяц о начисленных суммах заработной платы.

Книга учета расчетов по оплате труда предназначена для обобщения расчетов по оплате труда в целом по хозяйству (открывается на год). Здесь ежемесячно отражаются обобщенные данные о начисленной оплате труда и всех видах удержаний. Основой для записей является сводная ведомость учета заработной платы. Также в книгу заносятся итоговые суммы по начисленному отпускным, пособиям по временной нетрудоспособности, премиям и другие, а также выплаченные из кассы суммы заработной платы, удержанный налог с физических лиц, выводится сальдо на конец месяца.

Порядок исчисления оплаты труда работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы оплаты труда. Формы и системы оплаты труда - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным, или коллективным результатам деятельности.

В зависимости от того, какая та или иная форма труда используется в СХПК, зависит структура оплаты труда: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

На сельскохозяйственных предприятиях часто применяются метод распределения с использованием «условных» (расчетных) разрядов коэффициентов участия. «Условные» разряды присваиваются, как правило, не всем рабочим, а только тем, которые, по мнению бригадира, работали лучше или хуже своих товарищей, имеющих высокую или низкую квалификацию. Присвоение «условного» разряда не означает переоценки квалификации рабочего, а предназначается только для того, чтобы точнее учесть вклад каждого. При использовании «условных» разрядов распределяется в большинстве случаев весь заработок. Поэтому, если производится снижение разряда, то нужно иметь в виду, что причитающийся работнику заработок в соответствии с законом не может быть ниже его тарифной ставки.

В практике присвоение «условного» разряда при распределении всего заработка используется редко. Чаще он применяется при распределении части оплаты труда, включающей сдельный приработок или коллективно начисленную премию.

Одним из таких методов распределения коллективного заработка является так называемый «коэффициент трудового участия». Возможны различные варианты распределения коллективного заработка на основе «коэффициента трудового участия».

Во всех случаях на предприятиях производится распределение начисленных фондов с помощью коэффициентов, отражающих вклад работников и учитывающих сложность труда, отработанное время, вклад работника в общие результаты деятельности. При этом используется опыт распределения, практикуемый в бригадах. Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой оплата труда всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Рассмотрим формы оплаты труда, применяемые в сельскохозяйственных предприятиях в таблице 1.

Таблица 1 -Формы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях

Формы оплаты труда на СХПК	
Сдельная:	Повременная:
1.Прямая сдельная	1.Простая повременная
2.Сдельно-премиальная	2.Повременно-премиальная
3.Сдельно-прогрессивная	
4.Аккордная	
5.Косвенная	

Исходя из вышеизложенной таблицы в зависимости от количества затраченного труда и времени различают следующие формы оплаты труда: повременная форма; сдельная форма; аккордная форма;

При повременной форме оплата производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы. Повременная форма подразделяется:

- 1) простая повременная;
- 2) повременно-премиальная оплата.

При простой повременной системе заработка работнику на считается по своей тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработной платы начисляется по часовой тарифной ставке рабочего и фактического количества отработанных часов за расчетный период.

При поденной оплате заработную плату рабочего начисляют по дневной тарифной ставке рабочего и фактического количества отработанных дней (смен).

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется на основе твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце.

При временно-премиальной системе заработка тарифу причисляется премия в определенном проценте тарифной ставки или другому измерителю.

При сдельной форме оплаты труда начисляется за объем выполненных работ независимо от потраченного работником времени. Подразделяется:

1. Прямая сдельная. При этой системе заработка плата начисляется за фактически выполненную работу, (изготовленную продукцию) на основе действующих расценок за единицу работы или продукции.

2. Сдельно-премиальная. Здесь предусматривается премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака).

3. Сдельно-прогрессивная. Оплата увеличивается за выработку продукции сверх установленных норм.

4. Косвенно-сдельная система. Применяется при оплате труда наладчиков, помощников мастеров и других работников в процентах к зарплате основных рабочих обслуживаемого участка.

Аккордная форма оплаты труда предполагает определение совокупного заработка за исполнение установленных стадий работы или производства определенного объема продукции. Она используется на работах с длительным производственным циклом.

В состав оплаты труда 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.

Указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно с

руктурным, то есть с изменением удельных весов отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость соответственно оплате за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда, является прямая оплата труда за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда.

1.2. Системы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях на основе информационных технологий

1. Тарифная система оплаты труда.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учёта затрат труда: присдельной — учёт количества произведённой продукции надлежащего качества, либо учёта количества выполненных операций, при повременной — учёт проработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его по тем установлениям норм выработки и времени.

Прямая сдельная оплата труда —

при ней оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ, исходя из твёрдых сдельных расценок, ус

тановленных с учётом необходимой квалификации. Заработок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

$$З_{\text{пр.сд.}} = Р_{\text{ед.}} \times В, \text{ где:}$$

$Р_{\text{ед.}}$ — расценка за единицу продукции;

$В$ — выпуск.

$$Р_{\text{ед.}} = Тс \times Н_{\text{вр}}, \text{ где:}$$

$Тс$ — тарифная ставка;

• $Н_{\text{вр}}$ — норма времени.

• $Т.о. З_{\text{пр.сд.}} = Тс \times Н_{\text{вр}} \times В, \text{ руб.}$

Сдельно-

премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака):

$$З_{\text{сд-прем.}} = Р_{\text{ед.}} \times В + \text{Премия, руб.}$$

Сдельно-

прогрессивная оплата труда предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (но не выше двойной сдельной расценки):

$$З_{\text{сд-прогр.}} = Р_{\text{ед.}} \times В_{\text{н}} + (Р_1 \times В) + (Р_2 \times В), \text{ руб., где:}$$

$В_{\text{н}}$ — выпуск по норме;

$Р_1, Р_2$ — прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы.

Косвенно-

сдельная оплата труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенно-

сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают:

$$З_{\text{косв-сд.}} = Р_{\text{ед.}} \times В_{\text{ф}} + \text{Премия, руб., где:}$$

$В_{\text{ф}}$ — фактическая выработка.

Коллективно-сдельная оплата труда —
при ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива. Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:

$$Z_{\text{коллект-сд.}} = R_{\text{кол.}} \times V_{\text{ф}} + \text{Премия, руб.}, \text{ где:}$$

$R_{\text{кол.}}$ — расценка по коллективу.

Аккордная оплата труда —
система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельно допустимых сроков их выполнения:

$$Z_{\text{аккорд-сд.}} = R_{\text{навесь}} \times \text{объем работ, руб.}$$

Оплата труда в процентах от выручки —
при ней заработок зависит от объема реализации продукции предприятием:

$$Z_{\% \text{выр.}} = \text{Объем реализации} \times \% \text{платы, руб.}$$

Повременная форма оплаты труда.

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

Простая повременная оплата труда —
оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

$$Z_{\text{прост. повр.}} = T_{\text{с}} \times t_{\text{ф}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$t_{\text{ф}}$ — фактически отработанное время.

Повременно-премиальная оплата труда —
оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы:

$$Z_{\text{повр-прем.}} = T_{\text{с}} \times t_{\text{ф}} + \text{Премия, руб.}$$

Окладная оплата труда —
при такой форме зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

$$Z_{\text{оклад.}} = \text{Оклад, руб.}$$

Контрактная оплата труда — зарплата оговаривается в контракте:

$$Z_{\text{контр.}} = \sum_{\text{по контракту}} \text{руб.}$$

Бестарифная система оплаты труда.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификации уровня коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработной плате всего коллектива фонда заработной платы:

$$Z_{\text{бестар.}} = \text{ФОТ} \times \text{Доля работника, руб.}$$

Смешанная система оплаты труда.

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно тарифной, и бестарифной систем.

-

Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

-

Комиссионная форма оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, внешней экономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п.:

$$Z_{\text{комис.}} = P_{\text{пр}} \times \% \text{комиссионный, руб., где:}$$

$P_{\text{пр}}$ — прибыль от реализации продукции (товаров, услуг) данным работником.

Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же реализует. Разница между фактиче

ской ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату:

$$Z_{\text{дилерск.}} = P_{\text{пр}} \text{— Цена, руб.}$$

В последние годы на крупных сельскохозяйственных предприятиях отменяются отповременной системы оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалование без квалификации, а не за часы, проведенные на рабочем месте.

Вне зависимости от выбранной формы системы начисления и выплаты заработной платы должна быть понятна работникам, чтобы они могли рассчитать, что нужно сделать для достижения определенного результата и какую сумму он получит. Если такая возможность отсутствует из-за сложности системы, отсутствия четких критериев, субъективности руководителя и т. д., то работник вряд ли будет стремиться прилагать максимум усилий для выполнения возложенных на него задач.

Современные программные продукты автоматизации бухгалтерского учета – это гибкие системы, которые позволяют настраивать под нужды сельскохозяйственного предприятия буквально все, начиная от планов счетов и кончая формами отчетности и налоговой инспекцией.

Среди многообразия фирм, занятых созданием и распространением разных систем, в едущее место занимает фирма «1С».

В программе «1С: Зарплата и кадры» наиболее полно автоматизирован учет оплаты труда и расчет заработной платы. В ней представлены разные варианты начисления заработной платы и удержаний из нее.

Информация, получаемая в результате решения данного комплекса задач, используется для принятия управленческих решений, ведения контрольно-аналитических функций бухгалтерского учета, выполнения оперативной работы, оставленной за бухгалтерским персоналом или в контрольных целях.

2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В СХПК "УРАЛ" КУКМОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

2.1. Краткая характеристика СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Рассмотрим состав земельных фондов и структура сельскохозяйственных угодий на СХПК «Урал» Кукморского района РТ представлен в таблице 2.

Таблица 2- Размеры, состав и структура земельных угодий сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Виды угодий	2017			2018			2019		
	Га	В % к общей земельной площади	В % к площади с.-х. угодий	Га	В % к общей земельной площади	В % к площади с.-х. угодий	Га	В % к общей земельной площади	В % к площади с.-х. угодий
Общая земельная площадь.	12516	100	----	11920	100	----	11921	100	----
В т.ч. Площадь с.-х. угодий:	9491	70	100	11920,0	70	100	12350,0	70	100
Пашня	8598	----	91	7612	----	91	7612	----	91
Сенокосы	190	----	2	151	----	2	151	----	2

Пастбища	703	----	7	581	----	7	581	----	7
Залежь	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Площадь не с.-х угодий	4025	30	-----	3576	30	-----			

На основании таблицы можно выделить следующее, в 2019 году общая земельная площадь составила 11921 га и по сравнению с базисным годом она уменьшилась на 595 га.

В общей земельной площади наибольший удельный вес занимает площадь с\х угодий в 2019 – 70%, по сравнению с 2017 он не изменился.

Площадь с\х угодий в 2019 году составила 12350,0 га и увеличилась по сравнению с 2017 на 2859 га. Причиной является переход с\х угодий в другие угодья.

В площади с\х угодий наибольший удельный вес в 2019 году занимает пашня –91% и по сравнению с 2017 годом она не изменилась.

Удельный вес сенокосов и пастбищ составляет в 2019 году соответственно 2% и 7%, и по сравнению с 2017 годом их удельный вес не изменился, т.е. остался прежним.

Определим уровень обеспеченности сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ

основными производственными фондами сельскохозяйственного назначения, рассчитать показатели эффективности использования основных и оборотных средств.

Одним из важнейших факторов повышения эффективности производства в организации является обеспеченность их основными производственными фондами и более полное их использование.

Обеспеченность сельскохозяйственных предприятий основными производственными фондами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда.

Фондовооруженность - показатель, характеризующий оснащённость работников предприятий сферы материального производства основными

производственными средствами. Фондовооруженность определяется как отношение стоимости основных средств предприятия к средней годовой списочной численности работников.

Фондооснащенность – стоимость всех производственных фондов, приходящихся на единицу площади.

Рассмотрим уровень фондооснащенности и фондовооруженности сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ в таблице 3.

Таблица 3 - Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ за 2015-2019 гг.

Показатели	Годы					В среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018	2019	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб.	179266,0	483878,0	888445,0	961257,0	993596,0	202728,0
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	12568,0	12671,0	9491	11920,0	12350,0	6538,0
Среднегодовая численность работников занятых в сельскохозяйственном производстве, чел	50	60	60	65	61	121,0
Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий	1505,9	3345,3	6008,8	6386,4	68950,3	3100,8
Фондовооруженность тыс. руб. на 1 работника	449,6	1009,2	1740,7	1861,3	1963,1	1675,4

Проведем анализ по показателям таблицы следует, что фондооснащенность в целом возрастает за период с 2015 по 2019 г. Если рассмотреть по отдельности, то получится: с 2015 г. по 2017 г. она увеличилась

на 4502,9 тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий (или на 399,01 %), с 2017 г. по 2019 г. увеличилась на 62941,5 тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий (или на 114,7 %), а в 2015 году составила 1505,9 тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий. Фондовооруженность на 1 работника за период с 2015 по 2019 г. возросла на 1513,5 тыс. руб. Сравнив данные показателей хозяйства с данными по республике становится ясно, что фондооснащенность и фондовооруженность труда на достаточно высоком уровне у Общества. Разница фондооснащенности в пользу хозяйства в 2015 году составляет 1505,9 тыс. руб., а фондовооруженности – 449,6 тыс. руб. Рассматриваемая за 5 лет тенденция роста фондооснащенности и фондовооруженности связана с увеличением стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения в динамике за 5 лет. Составим таблицу с исходными данными для определения обобщающих показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства в СХПК «Урал» Кукморского района РТ за последние пять лет.

Таблица 4- Динамика обобщающих показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства СХПК «Урал» Кукморского района РТ (за 2015-2019г)

Показатели	Годы				
	2015	2016	2017	2018	2019
Площадь соизмеримой пашни, га	12568,0	12671,0	9491	11920,0	12350,0
Число среднегодовых работников сельхозпроизводства, чел	50	60	60	65	61
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельхоз-назначения, тыс. руб.	179266,0	483878,0	888445,0	961257,0	993596,0
Сумма издержек производства, тыс. руб.	7990	9320	10271	11250	10523
Среднегодовая стоимость производственных основных и оборотных средств, тыс. руб.	12937,5	14461	14738	15842	16523

Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	5252	3280	5856	85 002	91 561
Стоимость реализованной продукции, тыс. руб.	317,04	181, 66	417,37	666,36	900,36
Сумма денежной выручки, тыс. руб.	7035	3841	4917	100 652	111 688
Сумма прибыли, тыс. руб.	335	561	1179	17 523	19 679

Из таблицы 4 видим, что сумма прибыли сельскохозяйственного производства СХПК «Урал» Кукморского района РТ с каждым годом растет.

Таблица 5 - Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в СХПК «Урал» Кукморского района РТ (за 2015-2019г).

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	В среднем по республике РТ
Стоимость валовой продукции в расчете на:						
100 га а соизмеримой пашни , тыс. руб.	58,33	59,56	62,36	63,25	65,32	208,36
1 среднегодового работника, тыс. руб.	17,25	19,32	20,36	20,52	23,25	25,63
100 руб. основных производственных фондов, руб.	4,52	4,36	5,36	5,89	6,03	2,5
100 руб. издержек производства, руб.	3,95	4,23	4,23	4,36	4,59	3,95
Сумма прибыли в расчете:						
100 га соизмеримой пашни , тыс. руб.	62,32	63,23	63,25	63,59	65,32	102,36
1 среднегодового работника, тыс. руб.	19,36	20,32	20,69	20,79	21,36	18,69
100 руб. основных производственных фондов, руб.	3,59	4,00	4,02	4,03	4,52	1,25
100 руб. издержек производства, руб.	4,19	4,19	4,36	4,89	4,96	2,36
Уровень	8,36	12,36	18,53	23,36	23,56	9,36

рентабельности, %						
Норма прибыли, %	3,35	7,62	8,99	9,32	9,56	4,36

Стоимость валовой продукции в расчете на: 100 га соизмеримой пашни в СХПК «Урал» Кукморского района РТ в 2019 году по сравнению с средними данными по республике ниже на 143,04 тыс. руб.; 1 среднегодового работника выше на 2,67 тыс. руб.; основных производственных фондов вышена 3,53 тыс. руб.; 100 руб. издержек производства ниже на 2,6 тыс. руб. Сумма прибыли в расчете на: 100 га соизмеримой пашни в СХПК «Урал» Кукморского района РТ в 2019 году по сравнению с средними данными по республике на 37,04 тыс. руб.; 1 среднегодового работника ниже на 2,67 тыс. руб.; 100 руб. основных производственных фондов вышена 3 тыс. руб.

2.2. Учет оплаты труда на предприятии СХПК «Урал» Кукморского района РТ

СХПК «Урал» ИНН 1623001131 ОГРН 1021607755718 зарегистрировано 15.04.1994 по юридическому адресу 422127, Республика Татарстан, Кукморский район, село Олуяз. Статус организации: действующая. Руководителем является председатель Хабибрахманов Газинур Хатимович.

В выписке из ЕГРЮЛ в качестве учредителей указано 15 физических лиц. Основной вид деятельности - Смешанное сельское хозяйство, также указаны 2 дополнительных вида. В исторических сведениях доступны 72 записи об изменениях, последнее изменение датировано 24 сентября 2020 г.

Таблица 6 - Финансовое состояние сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ за 2015-2019 год.

№	Финансовые показатели	2015год. (тыс. руб.)	2016год (тыс. руб.)	2017год (тыс. руб.)	2018год (тыс. руб.)	2019 год (тыс. руб.)
1	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг(тыс. руб.)	208649	260811	326014	407517	533546
2	Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг (тыс. руб.)	194871	243588	304486	380607	450047
3	Прибыль от продаж	13778	17222	21528	26910	83499
4	Прочие доходы	33751	42189	52736	65920	56497
5	Проценты к уплате:	12067	15084	18854	23568	24911
6	Прочие расходы:	4518	5648	7060	8825	13487
7	Прибыль до налогообложения:	43011	53763	67204	84005	126509
8	Налог на прибыль:	5	6	7	9	10
9	Чистая прибыль	43006	53758	67198	83997	125623

На основании выше изложенной таблицы можно сделать вывод:

Во-первых, себестоимость проданных товаров, работ и услуг СХПК «Урал» Кукморского района РТ в 2015 году составила 87 005 тыс. руб., что составляет 97.7 % от выручки Общества, а в 2016 году себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг 87 529 тыс. руб., что составляет % от выручки Общества 96,5%, 2017 год себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг (тыс. руб.) составила 88 850 тыс. руб., что составляет от выручки Общества 90,3%. 2018г себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг (тыс. руб.) составила 89 263 тыс. руб., что составляет от выручки Общества 88,7%. А вот в 2019 году себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг (тыс. руб.) составила 91 561 тыс. руб., что составляет от выручки Общества 82%. Если наблюдать динамику выручки по отношению к себестоимости проданных товаров, продукции, работ, услуг, то в 2019 году по отношению к 2015, мы видим значительный рост, что благотворно влияет на финансовое состояние Общества.

Рассмотрим общую структуру выручки сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ за 2019 год, в таблице 7.

Таблица 7 - Общая структура выручки общества за 2019 год (тыс.руб.)

Наименование статьи	на 31.12.2019г.
ВСЕГО	533546
Сельское хозяйство	426837
ТМЦ	37348
Услуги	69361

Таблица 7.1 -Общая структура себестоимости общества за 2019 год (тыс.руб.)

Наименование статьи затрат	на 31.12.2019г.
ВСЕГО	450047
Сельское хозяйство	360038
ТМЦ	31503,29
Услуги	58506,11

Таблица 7.2-Структура прочих расходов общества за 2019 год (тыс. руб.)

Наименование статьи затрат	на 31.12.2019г.
Всего	13 487
Услуги банка	137
Резерв по сомнительным долгам	634
Убытки прошлых лет	10 142
Прочие	4 149

Таблица 7.3-Структура прочих доходов общества за 2019 год (тыс. руб.)

Наименование статьи	на 31.12.2019г.
Всего	42 073
Субсидии полученные	25 118
Возмещение процентов по кредитам (субсидии)	2 117
Прочие	14 838

На основании таблицы можно провести анализ финансового состояния сельскохозяйственного Общества, который показывает, что общая структура выручки общества за 2019 сельское хозяйство составило 533 546 тыс. руб.

Общая структура себестоимости общества за 2019 год сельское хозяйство составило 90789 тыс. руб., а товарно - материальные ценности составили 273 тыс. руб., услуги составили 499, итого 91 561 тыс. руб.

Структура прочих расходов общества за 2019 год (тыс. руб.) из них услуги банка составили 137 тыс. руб., резерв по сомнительным долгам 634 тыс. руб., убытки прошлых лет 10 142 тыс. руб., прочие 4 149 тыс. руб., всего 15 062 тыс. руб.

Структура прочих доходов общества за 2019 год (тыс. руб.) Субсидии, полученные 25118 тыс. руб., возмещение процентов по кредитам (субсидии) 2 117тыс.руб, возмещение процентов по кредитам (субсидии) 2 117тыс. руб., прочие 14 838 тыс. руб., всего 42 073 тыс. руб.

В 2019 году были начислены проценты за пользование заемными ресурсами (займы, ссуды) в размере 24 911 тыс. руб.

На начало 2019 года величина займов по предприятию составила 453 794 тыс. руб. За отчетный период были получены новые займы на сумму 686 575 тыс. руб. и погашены займы на сумму 1 005 440 тыс. руб.

На конец 2019 года величина займов по предприятию составила 134 929 тыс. руб.

За истекший год деятельности предприятия объем инвестиций составил 44 130 тыс. руб., в т. ч. на приобретение сельхозтехники, оборудования – 17 239 тыс. руб.

Сельскохозяйственный производственный кооператив СХПК «Урал» Кукморского района РТ обязано вести бухгалтерский учет и представлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность в порядке, установленном Федеральным законом «Об акционерных обществах» и иным законодательством и правовыми актами Российской Федерации. Организация бухгалтерского учета в Обществе.

Ведение бухгалтерского учета и хранения документов бухгалтерского учета организуются руководителем общества.

Ведение бухгалтерского учета возложено на главного бухгалтера – Хакимова Г.Н.

Бухгалтерский учет на СХПК «Урал» Кукморского района РТ ведется в соответствии с Федеральным законом № 402-ФЗ от 6 декабря 2011 г. «О

бухгалтерском учете» и «Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации», утвержденным Приказом Министерства финансов РФ № 34н от 29 июля 1998 г. (с изменениями от 30 декабря 1999 г., 24 марта 2000 г., 18 сентября 2006 г., 26 марта 2007 г., 25 октября 2010 г. и 24 декабря 2010 года), а также действующими Положениями по бухгалтерскому учету.

Вся бухгалтерская отчетность сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ представлена в приложении А, а именно бухгалтерский баланс на 31.12.2019 г. Общества, отчет о финансовых результатах деятельности за 2019 год, отчет об изменениях капитала за 2019г, отчет о движении денежных средств за 12 месяцев 2019г, пояснение к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах Общества. Ответственность за организацию, состояние и достоверность бухгалтерского учета на сельскохозяйственном предприятии СХПК «Урал» Кукморского района РТ, своевременное представление ежегодного отчета и другой финансовой отчетности в соответствующие органы, а также сведений о деятельности Общества, представляемых акционерам, кредиторам и в средства массовой информации, несет директор Общества в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах», иными правовыми актами Российской Федерации, уставом Общества.

В Обществе создается резервный фонд в размере 5 процентов уставного капитала общества.

Резервный фонд Общества формируется путем обязательных ежегодных отчислений.

Размер ежегодных отчислений не может быть менее 5% от чистой прибыли до достижения размера, установленного уставом Общества.

Резервный фонд Общества предназначен для покрытия его убытков, а также для погашения облигаций Общества и выкупа акций Общества в случае отсутствия иных средств.

Резервный фонд не может быть использован для иных целей.

Учетная политика, организация документооборота в Обществе, в его филиалах и представительствах устанавливается приказом директора.

Отчетный (Финансовый) год устанавливается с 1 января по 31 декабря. Достоверность данных, содержащихся в годовом отчете Общества общему собранию акционеров, бухгалтерском балансе, счете прибылей и убытков, должна быть подтверждена ревизором Общества.

Перед опубликованием Обществом указанных документов Общество обязано привлечь для ежегодной проверки и подтверждения годовой финансовой отчетности аудитора.

Годовой отчет Общества подлежит предварительному утверждению советом директоров Общества не позднее чем за 30 рабочих дней до даты проведения годового общего собрания акционеров.

За последние 5 лет с 2015 года по 2019 год СХПК «Урал» Кукморского района РТ разработала долгосрочную программу пополнения и воспитания кадров для создания сильной мобильной команды на местах с образованием, соответствующим занимаемой должности.

Для привлечения молодых специалистов в течение года проводились встречи с выпускниками и студентами Аграрного Университета, Алексеевского Аграрного колледжа, а также ряд встреч со студентами техникумов и проф. училищ районов нашей республики.

Согласно разрабатываемой программе за каждым молодым специалистом будет закреплен наставник. Специалисты отдела кадров будут отслеживать каждого специалиста и проводить аттестацию наставников и молодых специалистов.

На целевое обучение в Аграрный Университет, будет направлена молодежь с выплатой студентам по итогам сессий ежемесячно хорошей стипендией.

Ежегодно во время школьных каникул желающие школьники будут работать на предприятии, помогать своим родителям и зарабатывать деньги.

Первичная документация по учету личного состава на СХПК «Урал» Кукморского района РТ. Для осуществления деятельности сельскохозяйственное предприятие определяет потребную численность соответствующих работников, совокупность которых составляет основное содержание понятия «трудовые ресурсы».

На СХПК «Урал» Кукморского района РТ осуществляется учет личного состава всех работников, который обеспечивает своевременное документальное отражение их поступления на работу, перемещения по должности и структурным подразделениям, семейном положении и т.д. Его осуществление полностью входит в систему оперативно-технического учета, возлагается на кадровую службу предприятия и базируется на использовании унифицированных форм первичной учетной документации, утвержденной Госкомстатом России, к которой в настоящее время относятся:

1. Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (ф. № Т-1);
2. Личная карточка работника (ф. № Т-2);
3. Приказ о переводе работника на другую работу (ф. № Т-5);
4. Приказ о предоставлении отпуска работнику (ф. № Т-6);
5. Приказ о прекращении трудового договора с работником (ф. № Т-8);
6. Трудовая книжка (типовая форма).

Учет оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ в соответствии с требованиями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и в целях составления отчетности по форме № 5–АПК «Численность и фонд заработной платы работников сельскохозяйственных организаций», типовых и специализированных форм годовой бухгалтерской отчетности осуществляется классификация по следующим категориям, которые представлены в таблице 8.

Таблица 8- Кадровое обеспечение сельскохозяйственного предприятия
СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Категории работников	Прошлый год 2018	Отчетный год 2019	Уровень обеспеченности
По организации - всего	90	100	111,1%
В том числе:			
Работники занятые в сельскохоззяйственном производстве - всего	40	58	145%
В том числе			
Трактористы-машинисты	13	12	92,3%
Работники птицеводства	15	10	66,6%
Рабочие сезонные и временные	10	8	80%
Служащие			
Работники жилищно-коммунального хозяйства	4	4	100%
Работники торговли и общественного питания	5	5	100%
Управленческий персонал	3	3	100%

На основании таблицы, можно определить, что кадровое обеспечение Общества 2018 года и в 2019 году заметно возрос штат сотрудников, а именно основной рост составили работники, занятые в сельскохоззяйственном производстве на 18 человек. Трактористы - машинисты сократились на 1 единицу в 2019 году. Сократились в 2019 году работники птицеводства, это связано с механизацией ручного труда. Рабочие сезонные и временные в 2019 году сократились в количестве 2 человек, так как основной штат сотрудников увеличился, в связи с этим временные рабочие сократились. Работники жилищно-коммунального хозяйства, работники торговли и общественного питания и управленческий персонал остались неизменными.

Учет оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ «Учет рабочего времени» вписываются в алфавитном порядке фамилии работников с указанием табельных номеров и должности (специальности, профессии). Затем

ежедневно в течение месяца записывается количество отработанных часов, а в случае отсутствия работника на работе, используется буквенный или цифровой код, объясняющий причины невыхода на работу. После окончания месяца в таблице подсчитываются итоги отработанных дней и часов, а также производится начисление оплаты труда.

Учет оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ. «Расчеты с персоналом по оплате труда» по каждому работнику указывается тарифная ставка (часовая, дневная), оклад, а также сумма начисленной оплаты труда (по видам), количество отработанных человеко-дней, человеко-часов, количество человеко-дней простоев и т. д. В этом же разделе предусмотрена корреспонденция счетов по начислению оплаты труда с отнесением на счета по учету производств и расходов на продажу.

Учет оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ. Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12) является очень громоздким, поэтому наиболее применимо получил Табель учета рабочего времени (ф. № Т-13). Табельный учет ведут в таблице учета рабочего времени по месту работы (в отделениях, бригадах, на фермах, в промышленных и вспомогательных производствах и других хозяйственных подразделениях) заведующие соответствующими подразделениями хозяйства.

Увеличение кадрового обеспечения Общества влияет на размеры, состав и структура земельных угодий.

Расчеты с персоналом по оплате труда на предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ имеют свои особенности, что связано прежде всего с длительным циклом производства и сезонностью работ. Это предполагает формирование результатов деятельности предприятия только в конце года и, как следствие, единовременную оплату труда и выплату вознаграждений работникам по результатам года. Кроме того, в предприятиях СХПК «Урал» Кукморского района РТ существует натуральная оплата труда.

Расчеты по оплате труда на предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ, учитывают на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 отражаются:

1) оплата труда, причитающаяся работникам. В данном случае отражается фактически начисленная заработная плата за отработанное время, произведенную продукцию в соответствии с ее качеством по установленной системе труда на предприятии, т.е. основная заработная плата работников предприятия. При этом счет 70 корреспондируется с счетами учета затрат отраслей и производств, в которых использован труд работников и соответственно начислены суммы оплаты труда;

2) оплата, начисленная за счет образованных резервов, – различного рода доплаты и вознаграждения (Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт 96 «Резервы предстоящих расходов»);

3) начисленные доходы от участия в капитале предприятия (Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»);

4) натуральная оплата труда работников предприятия (Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт соответствующих счетов затрат, на которые относится оплата труда работников, – субсчета 20–1, 20–2 и т.д.).

По дебету счета 70 отражают удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся работникам сумм и невыплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия перед работниками по заработной плате.

Суммы заработной платы для отражения в регистрах бухгалтерского учета систематизируют в двух направлениях:

1) по каждому работнику – для отнесения в регистры по учету расчетов с рабочими и служащими;

2) по объектам учета затрат – для отнесения в регистры по учету затрат на производство.

Регистром аналитического учета расчетов с персоналом по счету 70 служат лицевые счета работников (или книга учета расчетов по оплате труда). В эти счета по каждому работнику переносят из расчетно-платежной ведомости (форма № 141–АПК) месячные и итоговые данные о начисленных суммах оплаты и других выплатах, пособиях по листкам нетрудоспособности, удержаниях по видам и суммам выдачи. Срок хранения этого регистра в связи с возможными обращениями граждан для пенсионных дел – 75 лет.

Неполученные суммы заработной платы переносят по каждому лицу в реестр невыданной оплаты труда (форма № 85–АПК). Эти суммы подлежат перечислению в депонентскую задолженность, для чего заполняют ведомость учета депонированной оплаты труда (форма № 53–АПК), которую открывают на год. Учет в ней ведут линейно-позиционным способом: на каждый депонент отводят отдельную строку, в которую последовательно записывают: табельный номер, фамилию, имя, отчество депонента и затем в разделе «Кредит» отмечают месяц возникновения депонентской задолженности, номер платежной ведомости, по которой депонирована оплата труда, и депонированную сумму.

Важными регистрами являются сводная ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников (форма № 58–АПК) и сводная ведомость по расчетам с персоналом (форма № 59–АПК).

В таблице ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов, неявки (отражают условными обозначениями). В конце месяца в таблице подводят итоги об отработанном времени, днях неявки на работу (их причины). Затем таблицу передают в бухгалтерию, где на основе его данных после соответствующей проверки составляют расчетно-платежные ведомости.

Параллельно с табельным учетом в организациях АПК ведут первичный учет потерь рабочего времени в результате целодневных и внутрисменных простоев. При наличии простоев руководитель

подразделения ежедневно отражает их в учетном листе целодневных (сменных) и внутрисменных простоев (ф. № 64а). В этом листе указывают время и причины простоев, а также принятые по их устранению меры.

Продолжительность и причины простоев подтверждаются подписями работников.

При возникновении несчастных случаев на производстве заполняют акто несчастном случаена производстве (ф. № Н-1).

В СХПК«Урал» Кукморского района РТ различных отраслей используют разнообразные первичные документыпо учету затраченного труда, объема выполненных работ и начисления заработка.

В растениеводстве учет труда ведется в двух направлениях: на ручных работах и работах, выполняемых при помощи различных машин, тракторов, самоходных комбайнов и другой сельскохозяйственной техники.

Для учета труда работающих на механизированных работах на СХПК «Урал» Кукморского района РТ применяют учетный лист тракториста-машиниста (ф. № 133-АПК), который заполняют на каждого тракториста-машиниста. Учет ведут по мере выполнения по видам работ, указывая под какие культуры они выполнялись, количество отработанных часов, норму выработки, расценку, объем выполненной работы в натуре и в переводе на условные эталонные гектары, расход топлива фактически и по норме за единицу работы. Учетный лист ведет бригадир, подписывают его тракторист, бригадир и утверждает агроном, который делает отметку о качестве и сроках выполнения работ. По данным, отраженным в учетном листе, производят начисление оплаты труда трактористу-машинисту.

На транспортных работах для учета работы трактористовведут путевойлист трактора (ф. № 134-АПК).

Учет работы комбайнеров ведется в учетном листе тракториста-машиниста, где дополнительно учитываются количество убранных гектаров и намолот зерна в центнерах.

Для учета ручных работ и работ, выполненных с помощью живой тягловой силы, применяют учетный лист труда и выполненных работ ф. № 131-АПК, который предназначен для учета труда и работ, выполненных звеном, бригадой, а ф. № 132-АПК— для учета затрат труда и работ, выполненных отдельным членом бригады.

Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства ведут в журнале (ф. № 135-АПК), в котором записывают имена и фамилии основных и подменных работников, количество отработанных каждым человеко-часов, объем выполненной работы, расценки и на отдельной строке указывают количество рабочих дней, отработанных рабочими лошадьми.

На основании перечисленных документов работники бухгалтерии начисляют основную и дополнительную заработную плату (оплату труда) работникам и служащим. При начислении заработной платы руководствуются положением об оплате труда и премировании, нормами выработки, расценками, тарифными ставками, установленными должностными окладами и т.п.

Для начисления и выплаты заработной платы применяют расчетно-платежную ведомость (ф. № 141-АПК), в которой по каждому работнику отражается расчет совокупного дохода с начала года, облагаемого налогом, необлагаемые налогом суммы, вычеты на детей, прочие вычеты, суммы платежей и суммы, причитающиеся к выдаче на руки.

Данные из расчетно-платежной ведомости используются для составления сводных специализированных регистров по учету расчетов по оплате труда.

Необходимо отметить, что при выполнении государственных и общественных обязанностей, предусмотренных законодательством, за работником сохраняется средний заработок. При исчислении среднего заработка принимают во внимание все виды выплат, имеющие постоянный характер и входящие в фонд заработной платы. Если работнику выплачивается средний заработок за 12 и более рабочих дней, то для расчета берут заработок за последние три месяца. При оплате до 12 дней следует учитывать заработок за последний календарный месяц.

2.3. Состояние учета труда и организация его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района РТ

На СХПК«Урал» Кукморского района РТ ведется синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражают начисления по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другие выплаты), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

Операции по начислению и распределению оплаты труда на СХПК«Урал» Кукморского района РТ, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской проводкой:

Дебет счета 20 «Основное производство», субсчета 1 «Растениеводство», 2 «Животноводство», 3 «Промышленные производства»,

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств),

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала),

Дебет счета 26 «Общехозяйственные расходы» (оплата труда руководителям, специалистам и служащим),

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» и другие счета

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начислены вознаграждения за выслугу лет: Дебетсчета 96 «Резервы предстоящих расходов»Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начислены пособия за счет социального страхования, пенсии работающим пенсионерам:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет 2 «Расчетыпо пенсионному обеспечению» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начислены доходыот участия в капитале организации работающим учредителям:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Из начисленной заработной платы (оплаты труда) удерживается подоходный налог в размере 13% от облагаемой суммы, а также суммы по исполнительным листам, возврат неиспользованных подотчетных сумм и др. Эта операция отражается следующими записями:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счетов 68 «Расчеты по налогам и сборам», аналитический счет — подоходный налог,

76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» — по исполнительным листам, квартплата, плата за содержание детей в детских учреждениях, взносы в профсоюзный комитет;

71 «Расчеты с подотчетными лицами» — возврат от неиспользованных сумм;

73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» — удержание в погашение сумм недостач, растрат, займов;

50 «Касса» — выплата начисленной заработной платы, оплата пособий, дивидендов и т.п.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы называются депонированными и записываются в бухгалтерском учете бухгалтерской проводкой:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам».

Остатки не выданной в срок заработной платы (задепонированных сумм) по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет:

Дебет счета 51 «Расчетные счета»

Кредит счета 50 «Касса».

Учет расчетов с депонентами ведут в Книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра невиданной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер, фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки ее выдачи.

Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают:

Дебет счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам»

Кредит счета 50 «Касса».

При натуральной форме оплаты труда начисление сумм натуральной оплаты труда отражается записью:

Дебет соответствующих счетов затрат, куда относится оплата труда работников— 20-1 (комбайнеры, трактористы и др.), 20-2 (доярки, скотники и др.) и другие возвратные счета.

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выданную продукцию в счет натуральной оплаты труда отражают записью по кредиту счета 43 «Готовая продукция» или счета 11 «Животные на выращивании и откорме» в дебет счета 90 «Продажи» в оценке по себестоимости, а затем с кредита счета 90 «Продажи» в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» — по средней продажной цене.

Аналитический учет на СХПК «Урал» Кукморского района РТ, по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации в Книге учета труда и его оплаты, которую открывают на год. Данные в книгу по каждому работнику переносят из расчетно-платежной ведомости (ф. № 1410-АПК).

Проведем анализ состояния учета и совершенствования организации оплаты труда на СХПК «Урал» Кукморского района РТ. Для анализа построим таблицу 9 в, которой, отразим среднемесячную заработную плату за последние пять лет (2015-2019 год) по категории работников на СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Таблица 9 - Анализ среднемесячной заработной платы на СХПК «Урал» (за 2015-2019г)

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	Изменения
------------	------	------	------	------	------	-----------

						(+,-)
По организации всего, руб.	8853,25	10258	11856	12658,3	13256,2	4402,95
Работники занятые в сельскохозяйственно- м производстве - всего	9166,09	10535,2	12759,3	13525,2	14523,02	5356,93
В том числе						
Трактористы- машинисты	7453,53	8477,02	8499,23	8596,2	8623,2	1169,67
Работники птицеводства	6893,55	7005,02	7123,25	7235,2	7365,3	471,75
Рабочие сезонные и временные	5893,33	6523,63	6869,36	6935,3	7526,2	1632,87
Служащие	93251,05	94532,0 3	96335,0 5	98362,2	99458,3	6207,25
Управленческий персонал	10536,20	12225,0 6	13255,8 0	14253,2	15623,2	5087

Анализ среднемесячной заработной платы наСХПК «Урал» (за 2015-2019г) показал, что работники занятые в сельскохозяйственном производстве произошли изменения за 5 лет, увеличение за 2019на 5356,93 по сравнению с 2015годом.В томчисле трактористы – машинисты в 2019 году составили 8623,2, а это больше на 1169,67по сравнению с 2015 годом. Работники птицеводства в 2015 году составили 6893,55,а в 2019 уже 7365,3, выросли на 471,75. Рабочие сезонные и временные в 2015 году составили 5893,33, а в 2019 году 7526,2, роста 1632,87. Увеличились служащие и управленческий персонал, что говорит о развитие Общества, служащие в 2015 г 93251,05, а в 2019г уже составили 99458,3, тем самым увеличились на 6207,25. Управленческий персонал в2015г составил 10536,20, а в 2019 году уже 15623,2, изменения на 5087.

Анализ состояниееучета и совершенствование организации оплаты труда на СХПК«Урал» Кукморского района РТ показал, что производится начисление как основной, так и дополнительной оплаты труда. Применяются формы оплаты труда: повременная и сдельная.

При начислении заработной платы руководствуются положением об оплате труда и премировании, нормами выработки, расценками, тарифными

ставками и должностными окладами, установленными в СХПК«Урал» Кукморского района РТ .

В хозяйстве СХПК«Урал» Кукморского района РТ к основной заработной плате осуществляются доплаты механизаторам:

за стаж:

от 2 -5 лет - 12 % к основной заработной плате;

от 5 - 10 лет - 15 % к основной заработной плате;

от 10 - 15 лет - 20 % к основной заработной плате;

свыше 15 лет - 25 % к основной заработной плате.

за классность:

1 класс - 20 %

2 класс - 10 %.

на посевах при оценке:

отлично - 100 %

хорошо - 80 %

вспашка зяби (август - сентябрь) при оценке:

отлично и хорошо - 100 %

удовлетворительно - 50 %

за сверхплановую урожайность - 1,5 % от стоимости продукции сверх планов. Доплата определяется путем умножения основной заработной платы на % доплаты. В хозяйстве предусмотрена натуральная оплата труда механизаторам (премирование).

В обязательном порядке к основной заработной плате начисляют доплату в виде районного коэффициента в размере 15 %.

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, работникам СХПК«Урал» Кукморского района РТ гарантируется сохранение места работы и среднего заработка.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1. Выбор программных средств для учета труда и его оплаты

Современные программы по автоматизации бухгалтерского учета – очень гибкие системы, они позволяют настраивать под нужды конкретного предприятия буквально все, начиная от плана счетов и кончая формами отчетности в налоговую инспекцию.

Только тогда, когда спланирована оптимизация бухгалтерского учета, определен масштаб и порядок автоматизации, можно переходить к выбору программы. В противном случае выяснится, что купленная заранее или по принципу «подешевле» программа просто не имеет достаточных возможностей для эффективной автоматизации предприятия и придется покупать другую программу.

Для того, чтобы среди множества программных продуктов, их версий и производителей найти оптимальный для предприятия вариант, следует понимать самое главное: просто плохих и просто хороших программ нет, значит нет и лучшей программы на все случаи жизни. Программы отличаются друг от друга тем, что одни из них лучше подходят для одних, другие – для других.

Программы для автоматизации малой бухгалтерии сравнительно просты в внедрении, но не содержат автоматических функций, позволяющих

вести бухгалтерию с учетом всех нюансов. На небольших предприятиях, где операций мало, такие нюансы можно вводить и вручную, а вот на больших предприятиях так не получится, поскольку операций много и ручной ввод займет много времени.

Существует много программных средств для автоматизации учета труда и его оплаты:

- 1С:Предприятие 8
- Счета.Филолог
- Контур.Зарплата
- KPI Suite
- 1С:Зарплата и Управление персоналом
- ELMAKPI

Среди многообразия фирм, занятых созданием и распространением разных систем, ведущее место занимает фирма «1С».

В «1С: Зарплата и кадры», наиболее полно автоматизирован учет и расчет заработной платы. Именно в ней реализованы различные виды начислений и удержаний из заработной платы.

Перечислим основные возможности при учете оплаты труда в типовой конфигурации «1С: Зарплата и кадры».

Кадровый учет с ведением основных документов:

- приказ о приеме на работу;
- приказ о кадровых изменениях;
- приказ об изменении окладов;
- приказ об увольнении.
- Начисление заработной платы по видам:
- основная заработная плата;
- дополнительные виды доходов.
- Учет удержаний из заработной платы:
- по исполнительным листам;
- НДФЛ.

- Начисленная на фонд оплаты труда (учет ЕСН)
- Формирование отчетности:
 - налоговая карточка 1-НДФЛ;
 - справка о доходах физического лица 2-НДФЛ;
 - индивидуальная карточка ЕСН;
 - декларация по страховым взносам в ПФР;
 - декларация по единому социальному налогу;
 - отчет об использовании сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
 - расчетная ведомость по средствам ФСС РФ;
 - страховые взносы ФСС по временной нетрудоспособности.
- Налоговый учет:
 - формирование регистров налогового учета.

Обеспечивается ведение учета по счетам 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 50 «Касса», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 51 «Расчетные счета», 71 «Расчеты с подотчетными лицами», 91 «Прочие доходы и расходы» и т.д., получение необходимых данных ежемесячно, ежеквартально, ежегодно и по запросу.

Информация, получаемая в результате решения данного комплекса задач, используется для принятия управленческих решений, ведения контрольно-аналитических функций бухгалтерского учета, выполнения оперативной работы, оставленной за бухгалтерским персоналом или в контрольных целях.

В программе нашли отражение изменения в учете труда и заработной платы, связанные с принятием 25 Главы Налогового кодекса РФ, а именно с введением Налогового учета. В связи с этим в программе настроен как бухгалтерский, так и налоговый план счетов, разработаны типовые операции для различных систем оплаты труда.

Аналитический учет по счету 70 ведется с каждым отдельным работником подразделения. Данному виду субконто соответствует справочник «Сотрудники». Этот справочник одноуровневый, что и позволяет организовать учет наличия сотрудников отдельно.

3.2. Совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района на основе информационных технологий

Знакомство с работой подсистемы осуществим на примере приведенного ниже:

Таблица 10- В СХПК «Урал» на ферме работали 3 доярки.

Ф.И.О.	Дата рождения	Дата приема на работу	Количество детей
Давлятшина Н.А.	02.04.69	01.02.06	2
Мухаметшина М.И.	29.04.78	01.02.06	1
Садыкова Н.Н.	19.05.62	01.02.06	1

В феврале 2019 года было получено следующее количество продукции:

Ф.И.О.	Отработанное молоко, дни	Молоко, кг	Приплод, гол.
Давлятшина Н.А.	20	6300	2
Мухаметшина М.И.	20	5500	1
Садыкова Н.Н.	20	6000	1

В хозяйстве за надоенного молока начисляется 0,90 руб., за одну голову приплода 300 рублей. Всем дояркам была начислена премия в размере 10%. 1 кг

Начислить заработную плату за февраль 2019 года

Программа начинает работу со стартового помощника. В стартовом помощнике надо задать название предприятия – СХПК «Урал». Стартовый помощник вызываем через меню «Регламенты – Первоначальный ввод – Стартовый помощник».

В программе «1С: Бухгалтерия – Монопольно» настраиваем рабочую дату: Операции – управление бухгалтерскими итогами. Установив 1 квартал 20

19 года нажимаем кнопку «Установить расчет». Далее Сервис – Параметры, где ставим рабочую дату и отмечаем начало и конец рабочего интервала.

Прежде чем приступить к учету хозяйственных операций по учету труда и заработной плате, необходимо ввести в компьютерную бухгалтерию справочную информацию.

Для ведения учета по заработной плате необходимо, чтобы были заполнены следующие справочники типовой конфигурации:

- подразделения
- должности
- сотрудники
- хозяйственные операции

Для автоматизации ввода операций, связанных с начислением и выплатой заработной платы в типовой конфигурации предусмотрены два документа: начисление заработной платы и выплата заработной платы из кассы. Участок расчетов с персоналом по оплате труда является весьма сложным. Документы по учету заработной платы включены в типовую конфигурацию покрывают лишь незначительную часть расчетов, связанных с учетом труда и заработной платы, реально встречающихся на средних и крупных предприятиях.

Справочник «Подразделения».

Если на предприятии подразделений нет, то в справочник нужно ввести хотя бы одну запись. Особенностью работы со справочником подразделений является то, что удаление любой записи может иметь необратимые последствия. Нельзя удалять из справочника даже закрытый, ликвидированный склад, так как он отражен в документах, хранящихся в базе данных или в архиве.

Справочник «Подразделения»

№	Наименования
4	Ферма 5

Справочник «Должности»

№	Наименование	Категория	Мин.оклад
		Вредность	Макс.оклад
1	доярка	нормальные	

Справочник «Сотрудники» предназначен для хранения информации о сотрудниках.

Справочник «Сотрудники»

ТН	Имя	Должность
10	Давлятшина	доярка
9	Мухаметшина	доярка
11	Садыкова	доярка

Для ввода сведений о сотрудниках рекомендуется использовать специальные документы кадрового учета. Как правило, в таких документах, предусмотрены поля, аналогичные реквизитам справочника «Сотрудники», причем, если документ изменяет значение периодического реквизита, то дата записи значения реквизита совпадает с датой документа. В типовой конфигурации предусмотрены следующие документы кадрового учета: Приказ о приеме на работу; Приказ о кадровых изменениях; Приказ об изменении окладов; Приказ об увольнении.

Для просмотра списка кадровых документов предназначен журнал «Приказы по кадрам» (меню «Журналы – Кадры»).

Для ввода сведений о новом сотруднике предназначен документ «Приказ о приеме на работу» (меню «Документы – Зарплата – Приказ о приеме на работу»). Кроме того, для ввода нового документа можно использовать кнопку «Новый» приказ в форме списка «Сотрудники».

В новом документе следует указать сведения о принятом сотруднике и напечатать приказ о приеме на работу (кнопка «Печать»). После этого документ следует сохранить и провести (кнопка «Ок»). (Приложение А)

«Приказ о приеме на работу», как и все кадровые приказы, имеет сквозную нумерацию. Дата документа, в общем случае, может не совпадать с

датой оформления приказа о приеме на работу, поэтому для ввода в документ даты приказа предназначен дополнительный реквизит «Дата составления».

В реквизите «Ф.И.О.» указывается фамилия и отчество (полностью) сотрудника, принимаемого на работу. В нашем случае на работу принимаются Данилова, Микушева и Степанова в качестве доярок. При заполнении этого реквизита открывается форма списка справочника «Сотрудники», в которой перечислены все сотрудники организации. Для ввода в этот список нового сотрудника нужно выбрать пункт «Новый» меню «Действие» или нажать кнопку Ins, и ввести Ф.И.О. принимаемого на работу. Остальные реквизиты документа полностью повторяют собой реквизиты справочника «Сотрудники». Необходимо указать ИНН, Ф.И.О. (полностью), пол, страну МПЖ, должность, подразделение (в нашем случае доярка, Ферма 5), характер работы (в нашем случае трудовой договор), дату рождения.

Для изменения значений периодических реквизитов сотрудника в типовой конфигурации предназначен документ «Приказ о кадровых изменениях» (меню «Документы – Зарплата – Приказ о кадровых изменениях»). Кроме того, для ввода нового документа можно использовать кнопку «Новый приказ» в форме списка справочника «Сотрудники». Если при этом установить курсор в строку с фамилией того сотрудника, кадровые данные которого вы хотите изменить, в форму нового документа «Приказ о кадровых изменениях» будут перенесены актуальные данные по этому сотруднику.

Документ следует использовать: при перевод работника из одного подразделения в другое; при изменении количества детей или типа налогового вычета; при изменении статуса налогового резидента (для целей расчета НДФЛ); при получении работником инвалидности, при изменении месячного оклада и т.п.

Форма документа включает три закладки: «Общие сведения», «Начисление заработной платы», «налоги и отчисления». Состав реквизитов документа

на этих закладках аналогичен составу реквизитовна одноименных закладках «Приказ о приеме на работу».

В форме документа следует указать новые значения изменившихся реквизитов. После этого документ следует распечатать (кнопка «Печать») и провести (кнопка «Ок»).

Справочник «Хозяйственная операция» вызывается через меню «Справочники – Бух.учет заработной платы – Хозяйственные операции».

Дебет Кредит

Заработная плата с/х 20.2 70

НДФЛ 70 68/1

Далее через меню «Документы – кадровые приказы – кадровое перемещение» на вкладке «Общие» вводим дату, не позднее месяца, за который рассчитываем заработную плату (01.02.2011). Во вкладке «Для расчетов» берем систему оплаты – сдельно-премиальную.

Для учета данных по оплате за полученную продукцию предназначен документ – Сдельный наряд. Он вызывается через меню «Документы – Оплата за отработанное время – Сдельный наряд». Здесь необходимо ввести количество молока и приплода, полученной каждой дояркой.

Формирование отчетов.

В типовой конфигурации системы содержится большое число готовых форм отчетов как общего плана (по синтетическим счетам), так и аналитические отчеты. Некоторые из них стандартизованы и ориентированы на использование внешними потребителями: баланс предприятия, налоговая отчетность и т.д.

Режим конфигурирования позволяет создавать практически неограниченное количество дополнительных отчетов, а также вносить изменения в порядок формирования существующих отчетов.

Для начисления заработной платы в типовой конфигурации предназначен документ «Начисление зарплаты». Обращение к документу производится через

меню «Документы – Зарплата – Начислениезарплаты». На экран выдается форма диалога для ввода исходных данных. Форма диалога документа имеет две закладки: «Ведомость» и «Ставки налогов».

Начислениезарплаты выполняется за февраль месяц 2019 года.

Расчетныелисты составляются с помощью отчета «Расчетныелистки». Расчетныелисты можно сформировать за любой расчетный месяц по конкретному работнику, для всех работников организации, по работникам конкретного подразделения или работников, описаниекоторых помещено в справочнике «Сотрудники» в отдельную папку.

Отчет«Расчетная ведомость» содержит данныепо начислению заработной платы сотрудникам, сведения о налогах и доходах физических лиц, а также сведения о расчете всех социальных отчислений, включаемых в единый социальный налог.

Форма документа имеет дополнительный элемент управления – кнопку «Заполнить». По нажатию этой кнопки табличная часть документа автоматически заполняется данными о сотрудниках данного подразделения на основании данных справочника «Сотрудники». В графе«Начислено» проставляется сумма месячного оклада, определяется в справочнике.

Данный документ рассчитывает для каждого сотрудника величину заработной платы (от оклада), сумму подоходного налога и суммы взносов по единому социальному налогу.

Для начисления заработной платы в типовой конфигурации предназначен документ «Расчет зарплаты» (меню «Регламенты – Расчет зарплаты»).

Реквизиты документа расположенына двух закладках «Сведения о начислении» и «Сотрудники».

Сведения о начислении рекомендуется вводить в следующем порядке:

указать дату начисления зарплаты. Обычно дата начисления приходится на последний рабочий день месяца, за который начисляется зарплата;

выбирается из справочника «Подразделения» структурноеподразделение(Ферма 5), сотрудникам которого начисляется

заработная плата. Если нужно рассчитать зарплату всех сотрудников организации, этот реквизит нужно оставить незаполненным;

выбирается из справочника видов начислений вид начисления, соответствующий начисляемому доходу. Указанный вид начисления будет использован при отражении доходов сотрудников в бухгалтерском учете для расчета ставки НДФЛ (13%);

Для учета выплат заработной платы через кассу организации применяется платежная ведомость по форме №Т-53. по платежной ведомости производят и межрасчетные выплаты (выплаты материальной помощи, пособий по временной нетрудоспособности, единовременных премий и т.д.).

Для оформления операций по выплатам сотрудникам аванса и зарплаты по платежной ведомости в типовой конфигурации предназначен документ «Выплата зарплаты» (меню «Документы – Зарплата – Выплата зарплаты»).

Если формируется платежная ведомость на выдачу аванса, то в реквизите «в размере» можно задать сумму аванса в процентах от оклада. Тогда при заполнении табличной части с помощью кнопки «Заполнить» сумма аванса будет рассчитана автоматически.

Реквизит «Подразделение» определяет список сотрудников, которым будет выплачена зарплата по данной платежной ведомости. Если подразделение не выбрано, то ведомость формируется по всем сотрудникам организации.

Для автоматического заполнения табличной части нужно нажать на кнопку «Заполнить». При этом в табличную часть документа автоматически добавятся все сотрудники, работающие в указанном подразделении, которым еще невыплачена зарплата. Сумма, подлежащая выплате, определяется, как кредитовое сальдо счета 70 на дату составления ведомости.

Сформированный документ нужно распечатать (кнопка «Печать») и сохранить документ без формирования проводок (кнопка «Ок»). Провести документ (сформировать проводки) рекомендуется после фактического расчета по данной ведомости. Для проведения ранее сохраненной платежной ведомости

нужно найти документ в журнале «Зарплата», двойным щелчком мыши войти в режим редактирования и сохранить документ с одновременным проведением. При проведении документа автоматически формируются бухгалтерские проводки Д70 К50.1 «Касса организации». Выплата зарплаты через банк отражается проводкой с кредита счета 76/ЗП «Расчеты с банками по зачислению зарплаты».

Наиболее общие итоги могут быть получены в стандартном отчете «Расчетно-платежная ведомость».

При выдаче з/п, из нее вычитаются налоги, взносы. А из фонда з/п организация сама выплачивает отчисления во внебюджетные фонды, налоги и удержания, которые представляются в своде.

Решив задачу о начислении з/п, мы получили ряд документов, которые непосредственно используются в учете оплаты труда.

Автоматизация бухгалтерского учета на предприятии и подготовка финансовой отчетности в налоговые органы является одной из наиболее важных задач на предприятии. Ситуация такова, что сам по себе бухгалтерский учет на предприятии может рассматриваться как внутреннее дело предприятия, а основой для оценки финансово-хозяйственной деятельности предприятия со стороны государства служит отчетность (бухгалтерский баланс и многочисленные другие отчетные формы), которая должна ежеквартально предоставляться в налоговую инспекцию по месту регистрации предприятия. Кроме того, существуют плановые и внеплановые налоговые проверки, при проведении которых могут потребоваться все бухгалтерские документы, включая первичные. Все это обуславливает применение САБУ в современной России.

При автоматизации бухучета важно не просто перевести всю бумажную работу на компьютер. Важно, чтобы это увеличило эффективность работы бухгалтерии и улучшило контроль над финансово-хозяйственной деятельностью предприятия, что в свою очередь увеличит эффективность управления предприятием, и, как следствие, эффективность его работы.

Практикой доказано, что эффективность функционирования вычислительных средств проявляется наиболее полно в условиях использования локальных вычислительных сетей. Например, при создании локальных вычислительных сетей в бухгалтерии предприятия к его головному компьютеру подключаются все учетные службы: склады, цеха, компьютеры бухгалтеров по участкам учета, а также руководителя предприятия.

Для каждого пользователя этой сети создается рабочее место. Следует отметить, что компьютер каждого рабочего места должен загружаться комплексом программ, задачами и базой данных. В этих условиях руководитель предприятия со своего рабочего места может в любое время получить оперативную информацию о состоянии руководимого им предприятия. Применение же локальных вычислительных сетей в региональных масштабах сделают бухгалтерский учет и финансовый анализ более гибким, современным, а также позволяет положительно влиять на рост эффективности производства.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Учет оплаты труда по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку является неотъемлемой частью деятельности сельскохозяйственной организации.

В настоящее время большое внимание уделяется совершенствованию процесса учета труда и его оплаты, а именно, внедрению на сельскохозяйственных предприятиях информационный учет.

Совершенствование учета по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях необходимо осуществлять комплексно, то есть по всем направлениям учета: аналитическому, сводному, первичному, синтетическому. Документы разрабатываются в соответствии с современными стандартами документации.

Практически на всех сельскохозяйственных предприятиях в соответствии с требованиями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и в целях составления отчетности по форме № 5-АПК «Численность и фонд заработной платы работников сельскохозяйственных организаций», типовых и специализированных форм годовой бухгалтерской отчетности осуществляется классификация по следующим категориям: работники постоянные: (трактористы-машинисты, операторы машинного доения, скотники крупного рогатого скота, работники свиноводства, работники овцеводства и козоводства, работники птицеводства, служащие); руководители, специалисты; рабочие сезонные и временные.

В сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются разные виды и формы оплаты труда.

Мы определили, что основной целью деятельности сельскохозяйственного предприятия является получение максимальной прибыли, поэтому сельскохозяйственный производственный кооператив СХПК «Урал» Кукморского района РТ обрабатывает 11358,0 га, площадь сельскохозяйственных угодий, имеет более 55 единиц техники и сельскохозяйственных машин. Таким образом, у предприятия, есть часть арендованных, часть собственных сельскохозяйственных земель, на которых выращиваются кормовые культуры и зерно. Общество имеет гарантированный сбыт кормовой продукции.

Основными направлениями деятельности Общества сельскохозяйственного предприятия СХПК «Урал» Кукморского района РТ являются: производство кормов для животноводства КРС, зерна, мяса и молока, оказание услуг населению и организациям.

Сельскохозяйственный производственный кооператив СХПК «Урал» Кукморского района РТ для совершенствования учета труда и его оплаты на основе информационных технологий необходимо следующее:

-разработать долгосрочную программу пополнения и воспитания кадров для создания сильной мобильной команды на местах с образованием, соответствующим цифровой экономике;

-для совершенствования учета труда и его оплаты внедрить 1С:Предприятие 8.3 с помощью программы можно автоматизировать предприятия любого масштаба, а так же получения существенного экономического эффекта с ростом производительности труда и быстрым возвратом инвестиций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон “О бухгалтерском учёте” от 21.11.96 г., №129-ФЗ (в ред. от 26.07.2019 г.).
2. Налоговый кодекс РФ. Часть 2. Федеральный закон от 05.08.2000г №117-ФЗ (ред.от 19.12.2020г.).
3. Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в РФ. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.98 г., №34н (в ред.приказа Минфина РФ от 29.07.2018 г.).
4. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» - ПБУ 10/99. Утверждено приказом Минфина РФ от 03.03.01 г., №26н (с учётом изменений и дополнений, внесённых приказом Минфина РФ от 29.12.2019г.).
5. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99. Утверждено приказом Минфина РФ от 03.03.01 г., №26н (с учётом изменений и дополнений, внесённых приказом Минфина РФ от 27.11.17г.).
6. Анциферова И.В. Бухгалтерский финансовый учёт: учебное пособие - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: “Дашко и К”, 20 17. - 800 с.
7. Бухгалтерский учёт: Основы теории, тесты, задачи. Учебное пособие / Под ред. проф. Н.Н. Хахоновой - М.: “Дашко и К”, 20 17. - 472 с.
8. Бухгалтерский учёт. Учебное пособие / Под ред. Кондракова Н.П. - М.: “Дашко и К”, 20 19. - 640 с.
9. Бухгалтерский учёт. Учебное пособие / С.П. Суворова М.Е. Хахенко, А.М. Ковалёвка - М.: “КНОРУС”, 20 17. - 472 с.
10. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / Под общ. редакцией Г.В. Киселёвой. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко» 20 17. - 524 с.
11. Бухгалтерский учет: Учебник для студентов вузов, Ю.А. Бабаев, И.П. Комисарова, В.А. Бородин. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 20

19- 527 с.

12. Бухгалтерский учёт в организациях / Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н.Галанина. - М.: “КНОРУС”, 20 18. - 752 с.

13. Бухгалтерский финансовый учёт: учебник / И.И. Бочкарёва, Г.Г. Левина, под ред. проф. Я.В. Соколова. - М.: Магистр, 20 18. - 413 с.

14. Гетьман В.Г. Бухгалтерский финансовый учёт. М.: Финансы и статистика, 20 17.

15. Глушков И.Е., Киселёва Т.В. Бухгалтерский учёт на сельскохозяйственных, перерабатывающих и агропромышленных предприятиях: Пособие по финансовому и управленческому учёту. М.: КНОРУС, Новосибирск: ЭКОР, 20 17. - 511 с.

16. Горфинкель В.Я. и др. Экономика предприятия. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 20 18. - 37 с.

17. Кожарский В.В., Сушкевич А.Н. Бухгалтерский учет на предприятиях и в организациях / Учебное пособие, Мн.: Экаунт, 2018. - 675 с.

18. Любушкин Н.П. и др. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. - М.: ЮНИТИ, 20 19. - 71 с.

19. Сергеев И.В. Экономика предприятия. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 34 с.

20. Палий В.Ф., Палий В.В. Финансовый учёт: Учебное пособие. М.: ИД-ФБК-Пресс, 20 18. - 478 с.

21. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учёт в сельском хозяйстве, Т. 2, Ч. 2: Учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 20 17. - 184 с.

22. Макальская М.Л., Фельдман И.А. Бухгалтерский учёт: учебник. - М.: Высшее образование, 20 17. - 443 с.

23. Муравицкая Н.К. Бухгалтерский учет: учебник, М.: КНОРУС, 20 17. - 544 с.

24. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 672 с.

25. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Финансы предприятий. - М: ИНФРА -

М, 20 17. - 343 с.

26. Н.П. Кондраков, Бухгалтерский учет. - М: ИНФА-М, 20 19. - 512 с

Настоящим я, Халиуллина Гулина Маратовна _____
студент заочного обучения Института экономики Казанского государственного
университета
личная книжка № Э317434К
направление подготовки 38.03.01 Экономика _____
направленность (профиль) Информационные системы и технологии в
экономике _____

подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему
«Совершенствование учета труда и его оплаты в сельскохозяйственный
производственный кооператив "Урал" Кукморского района Республике Татарстан на
основе информационных технологий» _____
выполненная по материалам _____
на _____ страницах и приложений на _____ 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
глобальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

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

Отпечатано в 2 экземплярах.

Библиография 26 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

«15» 01 2021 г

Кад
(подпись)

Халиуллина Г.М.
(Ф.И.О.)