**Дипломная работа:**

**«Учет и аудит расчетов по оплате труда (на примере СПК «Степной» Целинского района Ростовской области)»**

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| 1. Анализ литературы по учету расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях | 6 |
| 2. Общая характеристика и юридический статус предприятия | 14 |
| 3. Организация учёта заработной платы в СПК «Степное» | 20 |
| 3.1 Первичный учет оплаты труда в хозяйстве | 20 |
| 3.2 Аналитический и синтетический учет расчетов с персоналом по заработной плате | 25 |
| 3.3 Оплата труда за непроработанное время | 33 |
| 3.4 Порядок расчета и учет удержаний из заработной платы | 44 |
| 3.5 Пути совершенствования учёта расчётов по оплате труда | 48 |
| Выводы и предложения | 50 |
| Литература | 56 |

**ВВЕДЕНИЕ**

Труд является важнейшей частью экономики - он одновременно товар и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже. Отсюда возникает необходимость оценить и оплатить труд во всех его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции. Поэтому учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета. От правильности начисления заработной платы, удержаний из нее зависит размер налогов уплачиваемых предприятием. Несвоевременное и ошибочное ведение учета расчетов по оплате труда влечет за собой значительные штрафы и другие меры наказания, что отрицательно сказывается на деятельности всего предприятия.

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Теперь непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений являются тарифные соглашения и коллективный договор. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием.

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

Заработная плата и, прежде всего ее размер, структура, распределение между различными категориями работающих, являясь не только экономической, но и социальной категорией претерпевает наибольшее изменение при переходе к рынку.

Структура заработной платы формировалась в течение длительного времени, когда ей старались придать многочисленные функции, от необходимости стимулирования к труду до внешнеэкономической деятельности.

Структурная многофункциональность заработной платы породила необходимость введения большого количества доплат, имевшей не только экономический, но и социальный, а иногда и политический характер. Все это - следствие многих причин: монополизма в промышленности, отсутствие реальных стимулов к труду, инертности командных методов управления. В условиях перехода к рынку возникла жизненная необходимость вернуть заработной плате её главную функцию - экономическую. Все остальное - дополнительные расходы по социальной защите работников и прочее - должны принять на себя соответствующие фонды, формируемые из начислений от прибыли.

В настоящее время нет единого методологического подхода к решению вопросов материального и морального стимулирования труда в условиях особого экономического перехода - перехода к рыночным отношениям, - не проведен полный анализ и не обобщены теоретические позиции и практика в этой области.

Новые концепции организации оплаты труда на предприятиях в условиях перехода к рыночным отношениям требуют новых механизмов её реализации, новых подходов к оценке трудового вклада отдельного работника в результате деятельности всего предприятия.

Указанные обстоятельства обусловили актуальность темы дипломной работы, её важность для практики организации оплаты труда в условиях становления рынка и определили задачи работы.

Целью дипломной работы является изучение фактического состояния учета труда и его оплаты на конкретном сельхозпредприятии.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить публикации в экономической литературе, касающиеся вопросов учета расчетов с персоналом по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях.
2. Выявить основные теоретические положения, касающиеся выбранной темы.
3. Проверить на практике действие выявленных теоретических положений на примере выбранного с\х предприятия.
4. Сделать выводы по итогам проделанной работы предприятия и организации учета труда и его оплаты.

Источниками информации, которые использовались при написании дипломной работы, являются материалы различных публикаций по данной теме, бухгалтерская отчетность исследуемого сельскохозяйственного предприятия, первичные документы по оплате труда, регистры аналитического и синтетического учета, расчете по заработной плате и удержаний из нее.

**1. Анализ литературы по учету расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях**

В процессе радикального реформирования экономики и прежде всего в ходе смены форм собственности изменились характер социально-трудовых отношений и социальная структура общества. Сформировались два принципиально новых субъекта этих отношений - работодатели-предприниматели и наемные работники, каждый со своими интересами и стереотипом поведения. Качественные перемены в этих отношениях происходят на фоне глубокого экономического кризиса. Валовой внутренний продукт сократился более чем на половину. В итоге ресурсы для социальной сферы резко сократились, имевшиеся резервы во многом исчерпаны.

Социальные издержки проводимых реформ оказались неоправданно высокими. Тяжелое положение в экономике привело к обострению многих социальных противоречий, блокированию возможностей положительного воздействия складывающихся трудовых отношений на результаты хозяйственной деятельности. Резко снизился уровень жизни населения. Возник феномен массовой бедноты, возросло имущественное расслоение общества, усилилась дифференциация доходов. Необоснованная дифференциация доходов не связана, как правило, ни с трудовыми вкладами работников, ни с их возможностями собственников имущества, ни с их социальным статусом, ни со складывающейся ценовой политикой. Эта ситуация порождена стихией перехода Российской Федерации к рыночной экономике. Средний заработок 10% населения с наименее низкой и 10% с самой высокой заработной платой соотносится как 1 : 20,9 ; нормальным же принято считать соотношение в пределах 1 : 4,5-5./10/

Система регулирования социально-трудовых отношений практически отсутствует в негосударственном секторе, нет режима ответственности руководителей предприятий за соблюдение прав работников, медленно идет процесс формирования соответствующей правовой базы.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна высокая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами, предприятиями. Региональное разделение объясняется существующей схемой размещения производительных сил, сложившейся региональной структурой. Высокая заработная плата сложилась в регионах, где преобладают предприятия топливно-энергетического комплекса, продукция которых идет на экспорт, низкий уровень оплаты труда в районах, где развит преимущественно аграрный сектор и доминируют предприятия обрабатывающей промышленности./20/

Тяжелое положение в экономике привело к обострению многих социальных противоречий и к блокированию возможностей положительного воздействия новых трудовых отношений на результаты хозяйственной деятельности. Несмотря на качественное изменение характера социально-трудовых отношений, механизм их регулирования остался прежним. Элементы новых отношений, адекватные рыночной экономике, были зачастую формальными. Социальная плата за реформы оказалась неоправданно высокой./24/

Авторы большинства статей констатируют тот факт, что ситуация в социальной сфере сельского хозяйства в последние годы ухудшилась. Основная причина этого явления - низкий уровень заработной платы: «… в сельском хозяйстве уровень зарплаты почти в два раза ниже, чем в народном хозяйстве в целом ». Такое различие объясняется «…произошедшими изменениями в положении сельскохозяйственных производителей на рынке, неэквивалентностью товарообмена ». Все это привело к тому, что «…в сельском хозяйстве, как в никакой другой отрасли, произошло снижение цены рабочей силы…». /10/.

Снижение размера заработной платы привело также к тому, что она «…перестала выполнять воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функции…». В итоге заработная плата «…не обеспечивает мотивации к труду в общественном производстве, поэтому все большую ставку крестьяне делают на свое подворье». /15/

Экономическую ситуацию в сельском хозяйстве вряд ли удастся в скором времени изменить к лучшему. Поэтому некоторыми авторами отмечается необходимость разработки такой системы распределения дохода, направляемого на оплату труда, которая бы стимулировала производство и поддерживала трудовую активность работников, ориентируясь на внутренние резервы: «Наиболее полно отвечает этим требованиям на селе оплата труда от хозрасчетного дохода с широким применением натуральных форм оплаты. При таком порядке уровень заработной платы будет зависеть от таких экономических категорий, как стоимость товарной продукции, издержки производства, хозрасчетный доход, прибыль». При такой системе распределения доходов функцию учета труда выполняет трудодень, то есть «…произведение тарифного коэффициента, характеризующего качество труда на уровень выполнения норм труда, являющийся одним из показателей напряженности и интенсивности труда». Стоимость трудодня обычно не фиксируется в абсолютной величине, а определяется размером хозрасчетного дохода./19/

В литературе широко обсуждается применение натуральной оплаты труда при отсутствии у сельскохозяйственных предприятий денежных средств: «На долю натуроплаты ныне приходится 30-50% общего дохода работников». Авторы напоминают также, что действующее законодательство предусматривает льготное налогообложение для сельскохозяйственных предприятий и физических лиц, которые пользуются натуральной оплатой, поэтому данная форма оплаты труда является в настоящий момент наиболее приемлемой для сельского хозяйства.

Также отмечается еще одна важная проблема - задолженность по заработной плате. Она является следствием как плохого материального положения сельскохозяйственных предприятий, так и плохой организации учета труда и его оплаты в некоторых хозяйствах. Необходимо расширение правовых возможностей работников по защите своих прав в области оплаты труда «…через обращение взысканий по невыплаченной заработной плате на имущество организаций…». /21/.

Учет труда и его оплаты является одним из самых трудоемких участков учета в сельском хозяйстве. В статье отражен первичный учет труда и его оплаты на основе новых специализированных форм первичных документов, накапливание и сводка данных первичных документов, корреспонденция счетов и отражение в регистрах бухгалтерского учета./23/

Главная цель в политике заработной платы в настоящее время и в перспективе - её значительное повышение, формирование её уровня на принципе цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности и создавать денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала. /21/ Здесь же отмечено, что рост заработной платы повысит платежеспособный спрос населения и будет стимулировать увеличение производства товаров и услуг. Учитывая, что уровень заработной платы определяется финансово-экономическим состоянием предприятий, достичь указанной цели невозможно в отрыве от создания макроэкономических условий, стимулирующих рост производства и повышения его эффективности на основе сочетания государственного и рыночного регулирования.

Автор в статье "Аудит расчетов по оплате труда" отмечает основные направления проведения аудита по оплате труда, важность проведения тестирования учета труда и выполненных работ, с рассмотрением этого на конкретном примере.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда - чрезвычайно важная часть общего аудита предприятия, так как бухгалтера предприятий 30% своей работы посвящают именно учету расчетов по оплате труда и могут допустить большое количество ошибок. Главными задачами аудитора в этом случае являются: «…проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда, точности удержаний из неё, правильности ведения бухгалтерского учета».

Авторами также высказывается мнение, что очень важно провести тестирование учета труда и выполненных работ, так как «…в некоторых сельскохозяйственных предприятиях плохо налажен контроль за объемами выполненных работ и количеством отработанного времени. Отдельные бригады завышают объемы выполненных работ». /20/

Аудитор при проведении аудита расчетов с персоналом по оплате труда должен проверить, используются ли на предприятии специализированные формы первичных документов. На сегодняшний день существует 13 новых форм документов по учету труда и его оплаты. «Новые первичные документы позволяют точно и своевременно отражать фактические затраты труда и его оплату в с.-х. с учетом особенностей рыночных отношений и современных стандартов построения документов». /11/

В изученной литературе главными проблемами аудита расчетов с персоналом по оплате труда называются трудоемкость перерасчетов начисленных сумм заработной платы с целью выявления возможных ошибок, наличие на предприятиях натуроплаты, существование на некоторых предприятиях крупных задолженностей по заработной плате перед работниками.

В целом авторами большинства статей отмечается, что совершенствование системы учета труда и его оплаты и системы внутреннего контроля за расчетами с персоналом по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях позволяет не только рационально использовать фонд заработной платы, но и способствует улучшению материального положения работников предприятия.

Целью реформирования заработной платы должно стать создание условий для кардинального повышения реального размера оплаты труда, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей и социальной функций заработной платы.

Первым, основополагающим принципом, заложенным в новую концепцию заработной платы в рыночных условиях, должен стать отход от ее заниженного уровня, что было неизбежным условием дефицитной экономики, сокращало платежеспособный спрос и вело к исчезновению экономической категории рабочей силы как таковой.

На уровень заработной платы, ее динами и в определенной мере на ее дифференциацию существенное влияние призвана оказывать величина государственного минимума заработной платы. Приближение минимальной оплаты труда и тарифной ставки 1-го разряда ЕТС к величине прожиточного минимума - одна из задач реформирования заработной платы.

Второй существенный момент, который должен быть отражен в новой концепции и отмеченным тенденциям которого должна быть дана отрицательная оценка - это снижение доли заработной платы в совокупных доходах населения. Это снижает мотивационный потенциал заработной платы, т.е. ведет к исчезновению ее стимулирующей функции. Отмеченные тенденции не могут быть признаны позитивными и социально оправданными.

Третий момент с реализацией которого еще более неблагополучно обстоят дела и который должен быть отражен в концепции - это реализация функции заработной платы как стимула к высокоэффективному труду.

И, наконец, в четвертых, в рыночной экономике к двум функциям заработной платы (воспроизводственной и стимулирующей), обычно выделяемой в прежней экономической системе необходимо добавить еще одну - регулирующую. Ведь на уровень заработной платы влияет спрос на рынке труда, а сама заработная плата - на цены на предметы потребления и услуги./24/

Реформирование системы оплаты труда должно проводиться параллельно с изменением налоговой системы. Действующие ныне ставки налога с доходов физических лиц рост заработной платы из-за чего трудовые доходы «уходят» в тень. Изменение налогового законодательства должно идти по пути снижения налоговой нагрузки на предприятие и обеспечить возможности роста фонда оплаты труда.

Совершенствование системы взимания налога с доходов физических лиц с заработной платы может быть обеспечено за счет:

* изменения параметров шкалы налогообложения, совершенствования исчисления налоговой базы;
* увеличения размера дохода, облагаемого по минимальной ставке;
* уточнение порядка налогообложения суммы заработной платы, исчисляемой в соответствии с районным коэффициентом.

При переходе России к рыночной экономике проблема возникновения инфляции и борьбы с ней вышли на первый план при оценке социального и экономического развития страны./5/

Взаимосвязь номинальной и реальной заработной платы - это два аспекта единой проблемы. Номинальная заработная плата - фактор, который необходимо учитывать с точки зрения ее воздействия на инфляционный процесс и его роль. Реальная заработная плата - это уже следствие инфляционного процесса, определяющее не только уровень, но и важнейшие параметры экономического развития.

Повышение заработной платы вряд ли является серьезной причиной инфляции. Рост заработной платы не может вызвать большого повышения существующего уровня инфляции независимо от других факторов. Договорное регулирование заработной платы при незначительном повышении не приводит к раскручиванию инфляционной спирали. По мнению американских экономистов, вспышки инфляции связаны либо с увеличением совокупного спроса, либо с серьезными нарушениями в механизме предложения, которые не имеют отношения к повышению заработной платы./25,27/

Для России в настоящее время наиболее характерна «инфляция предложения», вызванная огромным ростом цен на энергоносители, транспорт, сырье, а также инфляция, вызванная в ограниченной мере сверхвысокими доходами наибольшей части населения. Насколько «затухающий» характер инфляции в настоящий момент является результатом того, что ограничение спроса, средством достижения которого является ограничительная фискальная политика, приведшая к тому, что более 40 % населения живет ниже прожиточного минимума, происходит одновременно со спадом в реальном секторе экономики. В результате достигается определенная сбалансированность спроса и предложения, но каждый раз на более низком, по сравнению с предыдущим периодом, уровне.

Однако, анализируя весь ход инфляционного процесса в России, необходимо все-таки исходить из того, что заработная плата и ее значительное повышение может повлечь серьезные экономические последствия и быть толчком, источником инфляции. Здесь надо иметь в виду, что на стимулирование инфляции большое воздействие оказывают инфляционные ожидания. Заявления официальных органов о повышении заработной платы подталкивают товаропроизводителей к соответствующему повышению цен. От того, что является опережающим моментом- номинальная заработная плата или рост цен - будет зависеть динамика реальной заработной платы, и соответственно, покупательная способность населения. Поэтому делать прогнозы в этом отношении для России весьма проблематично./25/

**2. Общая характеристика и юридический статус предприятия**

Сельскохозяйственный производственный кооператив «Степное» расположен в юго-восточной части Целинского района, в 150 километрах от областного центра г. Ростов-на-Дону и в 15 километрах от районного центра п. Целина.

Хозяйство имеет сеть асфальтированных дорог и расположено в благоприятных экономических условиях: центральная усадьба расположена в 15 км от железнодорожной станции поселка Целина Северо-Кавказской железной дороги. В хозяйстве имеются мельница, бойня, крупоцех, маслоцех и т.д.

Общая площадь землепользования 7448 га, из них сельскохозяйственные угодья составляют 6819 га (91,55 %), в том числе пашни 6314 га (84,8 %). На 22 % площади пашни почвы подвержены водной эрозии, на 78 % потенциально-опасные в отношении ветровой эрозии.

Территория СПК «Степное»расположена в северной части Кубано-Приазовской равнины, охватывающей бассейны степных рек - Егорлык и средний Егорлык. Равнинная поверхность междуречных водоразделов нарушается системой балок и рядом террас. Кроме того, на поверхности степи встречаются бессточные лиманные понижения и мелкие степные западины.

Преобладающие почвы - предкавказские черноземы разной мощности. По механическому составу они сравнительно однородны: глинистые и суглинистые. Наличие гумуса в пахотном слое 3,4-4,5 %. В основном, сравнительно равнинный рельеф местности имеет вполне благоприятные условия для механизированной обработки почв. Эти факторы в целом благоприятно воздействуют на выращивание с/х культур. В хозяйстве организовано 6 полевых и 4 кормовых севооборота.

По схеме агроклиматического районирования Ростовской области территория кооператива расположена в зоне недостаточного увлажнения. Основными показателями, характеризующими температурный режим района, являются среднемесячная и среднегодовая температура воздуха, а также среднемесячное и среднегодовое количество осадков.

По данным Целинской метеостанции среднегодовая температура воздуха 8,4° С. Самым холодным месяцем является январь - 10°С, самым теплым - июль 22,7°С. Сумма температур за вегетационный период составляет 3140 С, продолжительность безморозного периода от 200 до 240 дней.

За год осадков в среднем выпадает 411 мм. Среднего количества осадков достаточно для нормального увлажнения почвы, однако, распределение осадков по месяцам крайне неблагоприятно и особенно в критические периоды развития сельскохозяйственных культур.

В последние несколько лет сложилась неблагоприятная тенденция подтопления посевов озимых культур и задержки посева яровых культур на части земельной территории в связи с резким увеличением уровня грунтовых вод в весенний период. Это отрицательно влияет на экономическое состояние хозяйства.

Организационно-производственная структура построена по территориальному принципу.

Основным рынком сбыта продукции является непосредственно Целинский район и Ростовская область.

Товарищество обладает полной хозяйственной самостоятельностью в вопросах принятия хозяйственных решений, выборе поставщиков, форме расчета с ними, в вопросах сбыта, установлении цен, оплаты труда и распределении чистой прибыли.

29.06.1998 года товарищество перерегистрировано в СПК (сельскохозяйственный производственный кооператив).

СПК является сельскохозяйственным предприятием и представляет собой объединение физических и юридических лиц для совместной хозяйственной деятельности, основано на частной собственности его участников, объединенную ими в общую совместную форму собственности на средства производства, другое имущество и землю, имеет права и обязанности юридического лица, имущество, самостоятельный баланс, круглую печать со своим наименованием, штамп, фирменный знак (символику), расчетные и иные счета в рублях и иностранной валюте в кредитных учреждениях Российской федерации и за рубежом.

Учредителями СПК являются члены трудового коллектива «Степной» Целинского района Ростовской области. СПК вправе от своего имени заключать договоры, приобретать имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и выступать ответчиком.

Целью деятельности кооператива является производство зерновых и масличных культур, получение прибыли и решение социально-экономических проблем участников.

Основными видами деятельности СПК являются:

▪ производство и реализация семян зерновых, масличных и других сельскохозяйственных культур, а также и иной с/х продукции;

▪ переработка, хранение и транспортировка с/х продукции, производство и торговля продовольственными и промышленными товарами;

▪ закупка и торговля с/х продукцией и другая коммерческая деятельность;

▪ другие виды деятельности, за исключением запрещенных действующим законодательством Российской Федерации, в соответствии с целью своей деятельности.

Физические и юридические лица, полностью оплатившие (внесшие) вступительный вклад в уставной капитал, являются участниками СПК, приобретают право совладельца, право голоса, право на получение дивидендов, другие права и обязанности, вытекающие из участия в производственном кооперативе.

Для обеспечения хозяйственной деятельности СПК были образованы уставный капитал, резервный и прочие фонды.

На момент регистрации Уставный капитал составляет 3051 тысяча рублей.

В таблице 2.1 приведены показатели, характеризующие размеры хозяйства.

Таблица 2.1 Основные показатели размера производства СПК «Степное»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2004 г. в % | |
| 2002 г. | 2003 г. |
| Общая земельн. площадь,га  - в т. ч. с.-х. угодий  - из них пашня | 7599  7054  6549 | 7804  7175  6670 | 7448  6819  6314 | 98,0  96,7  96,4 | 95,4  95,0  94,7 |
| Среднегодовая численность работников, чел.  - в. т. ч. занятых в с/х | 300  191 | 270  173 | 220  132 | 73,3  69,1 | 81,5  76,3 |
| Среднегодовая стоимость  основных средств, тыс. руб. | 36053 | 36041 | 31765 | 88,0 | 88,1 |
| Поголовье скота, усл. гол. | 386 | 339 | 167 | 43,3 | 49,3 |
| Произведено ВП (по себестоимости), тыс. руб. | 14768 | 17563 | 17696 | 120,0 | 100,7 |
| Стоимость товарной продукции, тыс.руб. | 10462 | 12359 | 16008 | 153,0 | 129,5 |

Производство валовой продукции в 2004 году увеличилось по сравнению с 2002 годом на 20%, а по сравнению с 2003 годом на 0,7 %. Общая земельная площадь за анализируемый период сокращается за счет выхода из кооператива его членов.

Таблица 2.2 Структура товарной продукции СПК «Степное»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  продукции | 2002 г. | | 2003 г. | | 2004 г. | | В среднем за три года | |
| тыс. руб. | % | тыс. руб. | % | тыс. руб. | % | тыс. руб. | % |
| Зерновые и зернобобовые  Подсолнечник  Прочая продукция Собст.прод.,реализованная в переработанном виде | 6312  3284  118  1235 | 53,1  27,6  1,0  10,6 | 6868  4659  86  648 | 50,2  34,0  0,6  4,7 | 4579  7668  499  1556 | 29,9  50,0  3,2  10,0 | 5920  5203  235  1146 | 43,4  38,2  1,7  8,4 |
| Итого по растениеводству | 10949 | 92,1 | 12261 | 89,6 | 14302 | 93,3 | 12504 | 91,7 |
| Овцы и козы  КРС  Свиньи  Лошади  Шерсть  Молоко  Прочая продукция  Продукция собст. произ-ва, реализ. в перераб. виде | 8  12  98  9  18  144  8  340 | 0,06  0,1  0,8  0,08  0,2  1,2  0,06  2,9 | 4  25  311  -  10  164  -  316 | 0,03  0,18  2,27  -  0,07  1,2  -  2,3 | 9  259  42  -  11  55  -  390 | 0,06  1,7  0,27  -  0,07  0,36  -  2,54 | 7  99  150  3  13  121  3  349 | 0,05  0,73  1,1  0,03  0,1  0,89  0,03  2,56 |
| Итого по животноводству | 637 | 5,4 | 830 | 6,1 | 766 | 5,0 | 744 | 5,5 |
| Работы и услуги | 302 | 2,5 | 589 | 4,3 | 262 | 1,7 | 384 | 2,8 |
| Всего по хозяйству | 11888 | 100 | 13680 | 100 | 15330 | 100 | 13632 | 100 |
| Выручка от реализации | 11888 | х | 13680 | х | 15330 | х | 13632 | х |
| Себестоимость | 10462 | х | 12359 | х | 16008 | х | 12943 | х |
| Фин. результат (+,-) | +1426 | х | +1321 | х | -678 | х | +689 | х |

Для определения специализации предприятия необходимо проанализировать структуру товарной продукции и по удельному весу выручки от реализации товарной продукции определить ведущую отрасль производства.

Анализ структуры товарной продукции показывает, что в СПК «Степное» на долю продукции растениеводства приходится 91,7% выручки от реализации сельскохозяйственной продукции в среднем за три года. Удельный вес выручки от продажи продукции животноводства в 2004году составил-5%. Производственное направление анализируемого предприятия – растениеводческое. Явно прослеживается тенденция увеличения удельного веса выручки от продажи подсолнечника: в 2002 году он составил 27,6%, в 2004 – 50,0%, одновременно сокращается удельный вес зерновых и зернобобовых с 53,1% до 29,9%. Для улучшения финансового состояния предприятия данный факт является положительным, однако необходимо соблюдать севообороты, иначе плодородие почвы снижается.

Таким образом, хозяйство имеет специализацию, соответствующую природно-климатическим и экономическим условиям производства.

**3. Организация учёта заработной платы в СПК «СТЕПНОЕ»**

**3.1 Первичный учет оплаты труда в хозяйстве**

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

1.Определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

2. Разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

3.Разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

4. Обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Согласно коллективному договору в СПК «Степное» оплата труда работников данного хозяйства производится на основании сдельной и повременной форм оплаты труда.

Оплата труда работников определяется его личным вкладом с учётом конечных результатов работ и максимальным размером не ограничивается. В течение года коллективам выплачивается сдельный аванс.

В целях дальнейшего стимулирования труда работников хозяйства в увеличении производства продукции, были определены следующие условия труда:

1. В растениеводстве и животноводстве оплата производится по сдельным расценкам и в натуральной форме (конкретные условия оговариваются в договорах, заключённых между администрацией и конкретным коллективом).

2. В подсобных и вспомогательных производствах оплата труда производится на основании норм и расценок, существующих в хозяйстве. Действует единая шестиразрядная тарифная сетка. Тарифные ставки рассчитаны на семичасовой рабочий день. По этим тарифным ставкам оплачивается труд рабочих сдельщиков и повременщиков.

3. С 1999г. введена натуроплата 10% от стоимости валовой продукции. Оплата производится по растениеводческой продукции (пшеница, ячмень, кукуруза). Натуральные выплаты распределяются пропорционально годовому заработку. Все натуральные выплаты из общехозяйственного фонда продаются по себестоимости.

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

Для осуществления своевременного расчёта с работниками предприятия бухгалтерия должна своевременно получать достоверные сведения об их приёме, перемещение, увольнение, предоставление отпусков, времени работы в ночное время, сверхурочно, праздничные дни и т.п. С этой целью отдел кадров предприятия осуществляет учёт личного состава и совместно с другими службами – учёт использования рабочего времени.

Движение личного состава ведётся в следующих документах:

- приказ о приёме на работу (ф.№Т-1);

- личная карточка (ф.№Т-2);

- приказ о переводе на другую работу (ф.№Т-5);

- записка о предоставлении отпуска (ф.№Т-6);

- приказ о прекращении трудового договора (ф.№Т-8).

Во всех документах проставляется табельный номер работника, присвоенный ему при приёме на работу. Бухгалтерия предприятия на основании первичных документов открывает на каждого работника карточку-справку, в которую заносятся все сведения, необходимые для расчёта заработной платы, и накапливаются данные из месяца в месяц с последующим использованием их для расчёта среднего заработка в соответствующих случаях.

Учёт личного состава работников обеспечивает систематическое получение информации о списочном составе работников, в который включаются все работники предприятия, принятые на постоянную, сезонную или временную работу на срок один день и более, а также лица, работающие по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера.

Значение учёта личного состава возрастает в связи с необходимостью использования показателя среднесписочной численности работников при расчёте нормируемой величины расходов на оплату труда. Эти данные используются при расчёте налогов.

Определение среднесписочной численности работников производится в соответствии с «Инструкцией по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях», утвержденной Госкомстатом СССР 17.09.87г. №17-10370. Численность лиц, работающих по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера, учитывается в общей численности основного производственного персонала ежемесячно, в течение всего срока действия договора.

Задачей учёта использования рабочего времени является контроль за своевременной явкой на работу, выявлением не вышедших на работу и опоздавших, своевременным уходом с работы, фактически отработанным временем. На предприятии ведется в табелях учёта использования рабочего времени типовой формы №Т-12, Т-13, Т-14, а также в списке лиц, работающих сверхурочно (ф.№Т-15). Табель составляется в одном экземпляре заведующим соответствующих подразделений хозяйства.

В табель записывается весь личный состав подразделения в установленной последовательности с указанием табельных номеров (личных счетов), присвоенных работникам. В табеле ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов. В конце месяца в табеле подводят итоги об отработанном времени (часы, дни), днях неявки на работу (по причинам). Затем табель сдают в бухгалтерию, где данные, после соответствующей проверки, используются для составления расчётно-платежной ведомости.

Параллельно с табельным на предприятии ведут первичный учёт потерь рабочего времени в результате целодневных (сменных) и внутрисменных простоев. Для этого используют учётный лист целодневных (сменных) и внутрисменных простоев, который заполняет ежедневно при наличии простоев руководитель производственного подразделения. Ежедневно учётные листы передают на рассмотрение руководителю предприятия для принятия соответствующих мер, а после этого – в бухгалтерию, где их используют для учёта простоев и начисления оплаты труда. Итоги времени простоев, зафиксированных в данном документе, должны соответствовать времени простоев, отраженных в табелях учёта использования рабочего времени.

При возникновении несчастных случаев на производстве, заполняют специальный документ – акт о несчастном случае на производстве.

Для учёта затраченного труда, объёма выполненных работ, начисления заработка, а в ряде случаев и некоторых материальных затрат в процессе работы, для работников, занятых в отрасли растениеводства, используют различные формы учётных листов.

Для учёта полевых и стационарных работ, выполненных тракторами, комбайнами и другими самоходными машинами, применяют учётный лист тракториста-машиниста (форма №133), который заполняют на каждого тракториста-машиниста отдельно.

Учётный лист тракториста-машиниста ведёт бригадир, подписывают тракторист, бригадир и утверждает агроном. По данным учётного листа бухгалтерия начисляет заработную плату трактористу-машинисту.

Путевой лист трактора (форма №134) используют для учёта работы тракторов на транспортных работах. В этом документе отражают количество отработанных запросов, пробег, расход горючего по норме и фактически, суммы начисленной оплаты труда и т.д.

В животноводстве заработную плату в СПК «Степное» начисляют в зависимости от количества и качества получаемой продукции. Поэтому для учёта выработки и подсчёта заработка используют данные первичных документов по учёту движения животных. На основании акта на оприходование животных (форма №211), начисляют заработную плату скотникам.

Данные акта на перевод животных из группы в группу используют для начисления заработной платы свинарям – за поголовье поросят к моменту отъёма и полученный прирост живой массы, конюхам – за сохранность молодняка к моменту отбивки.

Ведомость взвешивания животных (форма №216) служит основанием для определения прироста живой массы за отчётный период, за который начисляется заработная плата скотникам и другим работникам животноводства. Полученный прирост живой массы определяют в специальном документе – расчёте привеса.

Расчёт начисления оплаты труда работникам животноводства применяют для начисления заработной платы с учётом объёма выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки. В этом расчёте записывают Ф.И.О. основных и подменных работников, количество отработанных каждым из них человеко-часов, расценки и объёма выполненных работ. Составляют расчёт заведующий фермой, бригадир и учётчик. В конце месяца его подписывает зоотехник, затем документ поступает в бухгалтерию для составления расчётно-платежных ведомостей.

На вспомогательных производствах опытного хозяйства для учёта объёма выполненных работ, затрат труда и начисления заработной платы используют наряды на сдельную работу (форма №136). Его применяют с целью учёта объёма выполненных работ, затраченного времени и начисления заработной платы членам бригады. Наряд выписывают сроком до месяца в одном экземпляре. В течение месяца в нём отмечают выполненные работы и на оборотной стороне наряда ведут табель, в котором ежедневно учитывают время, отработанное каждым членом бригады. После выполнения задания или по окончании месяца рассчитывают общую сумму оплаты труда за работу. Заработок каждого работника определяется по разрядам и количеством отработанного времени в процессе выполнения работы.

Путевой лист грузового автомобиля является первичным документом по учёту работы грузового автотранспорта и основанием для начисления заработной платы шоферам и грузчикам.

На основании первичных документов работники бухгалтерии начисляют основную и дополнительную заработную плату рабочим и служащим. При начислении заработной платы руководствуются Положением об оплате труда и премировании, нормами выработки, расценками, тарифными ставками, установленными должностными окладами и т.д.

**3.2 Аналитический и синтетический учет расчетов с персоналом по заработной плате**

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется по следующим основным направлениям:

- по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;

- по видам начислений;

- по источникам выплат;

- по структурным подразделениям;

- по видам выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ.

На рабочем месте расчетчика основным направлением аналитического учета является организация учета начислении по каждому конкретному работнику.

В настоящее время на предприятиях и в организациях используются три варианта организации такого аналитического учета: по расчетно-платежным ведомостям, раздельно по расчетным и платежным ведомостям и по составленным машинным способом листкам «расчет заработной платы» (начислено, удержано и к выдаче) на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы.

Первые два варианта используются в условиях ручной обработки документации, а последний - в условиях автоматизации учета.

В СПК «Степное» применяют отдельно расчетные и платежные ведомости.

В соответствии с действующим Трудовым Кодексом заработная плата может выдаваться работающим два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре.

Если заработная плата выдается два раза в месяц, то за его первую половину либо выдается аванс, либо делается полный расчет. Чаще выдается аванс. Размеры аванса и сроки его выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Аванс устанавливается в процентном отношении к окладу или средней заработной плате за предыдущий период. Сумма аванса не должна быть больше фактически заработанной за соответствующий период. Обычно аванс устанавливается на уровне 40% от месячного заработка, учитывая, что удержания составляют примерно 10 процентов от начисленной суммы. В анализируемом предприятии аванс не выплачивается.

Многочисленные документы по учету выработки и заработной платы поступают в бухгалтерию или на вычислительный центр из производственных подразделений по графику. После поступления документов производится их группировка с целью определения общего месячного заработка каждого работника и общего фонда заработной платы по предприятию в целом и по категориям работающих.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость (расчетный лист - та же расчетная ведомость только на одного человека).

Основанием для составления расчетной ведомости служат следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени;

- накопительные карточки заработной платы. Такая карточка используется для исчисления заработной платы рабочих-сдельщиков. Она заводится на каждого работника на месяц. В нее из нарядов, маршрутных листов или других документов переносится заработок за тот или иной период, например, за день;

- справки-расчеты на отдельные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;

- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Платёжная ведомость составляется по структурным подразделениям СПК «Степное».

В платежной ведомости содержатся только показатели, связанные с выдачей заработной платы на руки:

табельный номер, Ф.И.О., сумма к выдаче, расписка в получении.

Работники получают заработную плату либо в кассе предприятия, либо в отделении банка, в котором открыт их личный счет.

Для выплаты заработной платы из кассы установлены жесткие сроки - три дня с момента получения наличных денежных средств в учреждении банка. В эти дни разрешается хранить наличность в кассе сверх установленного лимита.

Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платежной ведомости против Ф.И.О. работника специальным штампом иди от руки делается отметка «депонировано», а не выданные суммы называются депонентскими.

На лицевой стороне платежной ведомости кассир делает запись о ее закрытии. При этом указываются суммы выданной наличными и депонированной заработной платы.

На депонентские суммы составляется реестр невыданной заработной платы.

Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной заработной платы передаются кассиром в бухгалтерию, в расчетный отдел. После их проверки бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира.

Вся, не выданная в указанные сроки заработная плата, подлежит возврату на расчетный счет предприятия. При этом в объявлении на взнос наличными указывается, что это депонированные суммы. Эти суммы банк не может направлять на погашение задолженности предприятия или на прочие выплаты и обязан выдать их по первому требованию предприятия.

В бухгалтерии предприятия учет депонентских сумм ведется в Книге учета депонированных сумм. Книга открывается на год. Учет ведется в разрезе производственных подразделений (цехов, отделов). Сумма задолженности по невиданной заработной плате числится в учете и течение трех лет. По истечении этого срока сумма списывается в состав балансовой прибыли, как прибыль от внереализационных операций. Возможно, организовать учет депонированной заработной платы и на основании реестров не выданной заработной платы, в которых предусмотрены для этого соответствующие графы.

Выплата депонентских сумм оформляется либо расходным ордером, либо выполняющей его функции отрезной частью листка книги учета депонированных сумм. Выплата отпускных и расчета при увольнении оформляется либо расходным ордером, либо платежной ведомостью.

В специальных графах документа записываются суммы начисленной основной и дополнительной заработной платы по её видам, а также указываются начисленные пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, премии за счёт фондов экономического стимулирования. После подсчёта общей суммы, начисленной за месяц, в ведомости отражают также суммы удержаний в бюджет, по исполнительным листам и другие виды удержаний. Затем определяют сальдо на конец месяца по каждому работнику и суммы, подлежащие выплате. Расчётно-платёжная ведомость подписывается главным бухгалтером и руководителем.

При выдаче из кассы заработной платы составляют платёжную ведомость, где записывают Ф.И.О. работника, его табельный номер и суммы к получению. В ведомости должны быть подписи руководителя хозяйства и главного бухгалтера, разрешающие выдачу денег из кассы. Деньги из кассы выдаёт кассир под расписку получателя или по доверенности. Неполученная в сроки заработная плата относится в счёт расчётов с депонентами. В платёжной ведомости в этом случае против фамилии лица, не получившего сумму, ставится отметка «депонировано». О выданной из кассы сумме заработной платы делаются соответствующие отметки в расчётно-платёжных ведомостях. Расчётно-платёжная ведомость, составленная на отделениях и в других подразделениях, подписывается управляющим отделения или руководителем подразделения и бухгалтером. После проверки главным бухгалтером ведомость утверждает руководитель хозяйства.

Аналитический учёт расчётов с депонентами по суммам своевременно не выданной оплаты труда ведут в ведомости учёта депонированной оплаты труда.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов. На этом счете отражается состояние расчетов с работниками как состоящими, так и не состоящими в списочном составе предприятия по всем видам выплат. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям, работающим пенсионерам и др. выплаты), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и выдачу причитающихся сумм работникам. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате.

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

- оборот по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» находит отражение в журнале-ордере № 10. В нем отражаются суммы начисленной заработной платы, включаемые в себестоимость продукции, т.е. отнесенные в дебет счетов 20,23,25,26 и в кредит 70, а также отнесенные в дебет счетов 08,69,91.

- оборот по дебету счета 70, т.е. суммы выплат, удержаний и вычетов из заработной платы в зависимости от их вида, находит отражение в журнале - ордере № 1 - суммы ранее выданного аванса (кредит счета 50), в журнале – ордере № 8 -суммы удержанных налогов (сч.68), погашение ранее предоставленных займов и кредитов (сч.73), а также алименты и прочие платежи (сч. 76).

Обобщающим реестром, в котором группируются все затраты производства по объектам учёта затрат для калькуляции себестоимости, являются лицевые счета подразделений (производственный расчёт) и сводные лицевые счета по хозяйству в целом.

В лицевых счетах затраты группируются по установленным статьям, но поскольку они различны, в лицевых счетах их записывают от руки. Также, в лицевых счетах обеспечивается группировка по видам производства, объёмам затрат и корреспондирующим счетам.

Сводные лицевые счета по хозяйству в целом составляют при наличии нескольких однородных подразделений (растениеводство, животноводство).

Таблица 3.1. Хозяйственные операции по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в СПК «Степное»

С-до по Кт сч.70 на 1.01.2004 г. 1033тыс. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание хозяйственных операций | Сумма, тыс.руб. | Корреспонденция счетов | |
| Дебет | Кредит |
| Начислена зарплата: |  |  |  |
| работникам растениеводства | 1242,0 | 20/1 | 70 |
| работникам животноводства | 355,0 | 20/2 | 70 |
| работникам подсобных промышленных предприятий | 146,0 | 20/3 | 70 |
| работникам вспомогательных производств | 163,0 | 23 | 70 |
| общепроизводственному персоналу | 234,0 | 25 | 70 |
| общехозяйственному персоналу | 170,0 | 26 | 70 |
| работникам обслуживающих производств | 82,0 | 29 | 70 |
| работникам, занятым на прочих работах | 192,0 | 97,44 | 70 |
| Начислены пособия по временной нетрудоспособности | 56,0 | 69 | 70 |
| Начислены отпускные | 288,0 | 20,96 | 70 |
| Итого: | 2928,0 | - | - |
| Удержано из заработной платы: |  |  |  |
| налог с доходов физических лиц | 382,0 | 70 | 68 |
| проф. взносы | 28,7 | 70 | 76 |
| сберкасса | 8,2 | 70 | 76 |
| по исполнительным листам | 76,7 | 70 | 76 |
| Выдана заработная плата | 2008,7 | 70 | 50 |

С-до по Кт сч.70 на 1.01.2005 г. 347 тыс. руб.

В регистрах журнально-ордерной формы для отражения операций по счёту 70 предназначен журнал-ордер №10 АПК. В этом журнале для счёта 70 отведена отдельная графа, куда заносятся кредитовые обороты счёта с разбивкой по строкам в разрезе корреспондирующих счетов. А дебетовый оборот счёта 70 отражают в журналах-ордерах №1, №7АПК, №8, №11.

Сводная ведомость по расчётам с работниками обобщает данные в целом по хозяйству. Здесь показываются суммы начисленной оплаты труда по видам, данные о суммах заработной платы, выданной в течение месяца наличными, о размерах депонированных сумм и сумм удержаний по видам.

По данным этой ведомости выписываются чеки на получение наличных денег из банка, составляют справки об использовании фонда оплаты труда, которые ежемесячно представляют в отделение банка и другие инстанции.

Сводная ведомость №58 АПК служит для систематизации начисленной оплаты труда по видам деятельности и по категориям работников (рабочие, руководители, служащие, специалисты). По каждой категории работников указывается количество отработанных человеко-часов, суммы оплаты труда, премии из фонда оплаты труда и материальные поощрения. Ведомость открывают на год. Записи в ней делаются ежемесячно на основании расчётно-платёжных ведомостей. Общая сумма по ведомости №58 АПК должна контролироваться суммой, указанной в сводной ведомости по расчётам с работниками.

В СПК «Степное» расчёт заработной платы осуществляется с помощью специализированной компьютерной программы «Зарплата». Эта программа разработана Министерством сельского хозяйства, распространяет её и обслуживает Ростовский вычислительный центр.

Сотрудники этого центра дорабатывают и настраивают программу с учётом особенностей работы конкретного предприятия.

Бухгалтер по расчёту заработной платы обрабатывает документы, делает расчёты по начислению больничных, отпускных и других оплат и заносит полученные данные в программу, где осуществляется расчёт.

**3.3 Оплата труда за непроработанное время**

Право на отпуск работникам предприятия предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии, ст. 122 ТК РФ. Порядок расчета отпускных выплат следующий: сумма отпускных выплат работнику определяется путем умножения его среднедневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. Исключение составляют случаи применения организацией суммированного учета рабочего времени. При расчете отпускных рассматриваются следующие показатели: расчетный период, перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка средний дневной заработок.

Отпуск установлен в календарных днях, то средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованные отпуска начисляются за последние три календарных месяца, предстоящие отпуску, путем деления суммы начисленной зарплаты на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней), что соответствует ст. 139 ТК РФ.

Статья 139 ТК РФ устанавливает, что расчетный период для исчисления среднего заработка, для исчисления отпускных выплат и компенсаций за неиспользованный отпуск составляет 3 месяца. Коллективным договором может быть предусмотрен иной расчетный период, если это не ухудшает положение работников. Организации (кроме бюджетных) могут устанавливать всем или отдельным категориям работников расчетный период в 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана последующая выплата.

Из расчетного времени в соответствии п.11 «Порядка исчисления среднего заработка» исключаются:

- праздничные и нерабочие дни, установленные законодательством РФ;

- неотработанные работником дни, за которые выплачивался или сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;

- дни нетрудоспособности, за которые работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- дни отпуска без сохранения заработной платы на основании ст.128 и 263 ТК РФ;

- время простоя не по вине работника, в том числе из-за приостановки деятельности организации цеха, производства;

- время простоя в связи с забастовкой, в которой работник не участвовал, но не имел возможности выполнить свою работу.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются только выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (заработная плата, надбавки, доплаты, компенсации, премии и т.п.), применяемой в соответствующей организации, независимо от источника выплат.

Суммы оплаты за время, не включаемое в расчетный период, не учитываются и при исчислении среднего заработка.

Начисление отпускных производственным рабочим в СПК «Степное» отражается бухгалтерской записью дебет 20 кредит 70 счета. При начислении отпускных, приходящихся на следующий за текущим месяц дебетуется счёт 97 “Расходы будущих периодов” в корреспонденции со счётом 70, однако в хозяйстве неверно отражаются данные хозяйственные ситуации.

Работнице сырзавода Носовой Н.В. с 4 августа 2004 года предоставили отпуск на 28 календарных дней. Значит, расчётный период с 1 мая до 1 августа 2004 года. В мае заработная плата Носовой Н.В. составила 2000 руб., в июне 2480 руб., в июле – 3000 руб.

Месяц май Носова Н.В. отработала полностью, в июне с 3 по 7 число включительно была на больничном, а 18 и 19 июля брала отпуск за свой счёт.

В данном подразделении установлена пятидневная рабочая неделя, поэтому применяется коэффициент 1,4

1.Общая сумма выплат за расчётный период

2000 + 2480 + 3000 = 7480 руб.

2. Определяем количество календарных дней в июне и июле, отработанных Носовой Н.В.

В июне она отработала 16 дней, это будет 22,4 календарного дня (16х1,4). А в июле – 19 дней, или 26,6 календарного дня (19х 1,4).

3. Рассчитываем среднедневной заработок Носовой Н.В.

7480 : (29,6+22,4+26,6)=95 руб. 17 коп.

4. Сумма отпускных равна

95, 17 х 28 = 2664 руб. 63 коп. Дт счета 20/3 Кт счета70

Расходы на оплату среднего заработка за время предоставленных работ­никам ежегодных отпусков отражаются в бухгалтерском учете организа­ции следующим образом:

• на счет созданного в организации резерва предстоящих расходов на опла­ту среднего заработка за отпуск;

• непосредственно на счета учета затрат при условии, что время предостав­ленного работнику отпуска приходится на границы одного календарного месяца, а организация не создает резерва предстоящих расходов на опла­ту среднего заработка;

• на счета учета расходов будущих периодов в части сумм среднего заработ­ка за дни, приходящиеся на последующие календарные месяцы, при ус­ловии, что организация не создает резерва предстоящих расходов на оп­лату среднего заработка.

В приказе (распоряжении) по СПК «Степное» о предоставлении отпуска работнику Шевцова С.Т. указано, что ему предоставляется отпуск на 28 календарных дней с 1 по 28 июля. Необходимо рассчи­тать сумму оплаты за отпуск. Согласно учетным данным начисленная заработная плата за предыдущие 3 мес. составила: за апрель - 7000 руб., за май - 7200, за июнь -6900 руб.

Расчет оплаты за отпуск:

1) Средний дневной заработок =( 7000+7200+6900):3: 29,6 = 237,61 руб.

2) Сумма за предоставленный отпуск = 237,61 х 28 = 6653,08 руб.

Право создания организацией резерва на оплату среднего заработка за отпуск предусмотрено п. 72 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного При- казом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н. Резерв создается в целях равномерного включения предстоящих расходов в издержки производства или обращения.

Если же такой резерв положениями учетной политики организации не предусмотрен, затраты на оплату среднего заработка за отпуск напрямую относятся на счета учета производственных затрат (издержек обращения). Однако при этом необходимо учитывать требования п. 65 Положения по ве­дению бухгалтерского учета, согласно которому произведенные в отчетном периоде организацией расходы, относящиеся к следующим отчетным пе­риодам, должны отражаться в бухгалтерском учете и отчетности как рас­ходы будущих периодов и в дальнейшем списываться в порядке, установленном организацией (равномерно, пропорционально объему продукции и др.) в течение периода, к которому они относятся.

В связи с этим если отпуск приходится на два, а то и три календарных месяца, а резерва предстоящих расходов на эти цели организация не созда­ет, суммы среднего заработка за последующие календарные месяцы отно­сятся первоначально на счета учета расходов будущих периодов, а при на­ступлении соответствующих месяцев — на счета учета затрат.

Списание сумм среднего заработка за счет создаваемого в организации резерва расходов на предстоящую оплату отпусков.

Размер отчислений в резерв определяется исходя из суммы затрат на оп­лату труда работников, принимаемых при расчете отпускных сумм и от­числений на социальное страхование и обеспечение, включая суммы еди­ного социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и страховых взносов на обязательное страхование от несчаст­ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расходы по образованию резерва относятся на счета учета расходов по оплате труда соответствующих категорий работников:

• на счет 20 - работников основного производства;

• на счет 23 - работников вспомогательных цехов и производств;

• на счет 25 – работников общепроизводственного назначения;

• на счет 26 - работников административно-хозяйственного и обслужива­ющего персонала;

• на счет 29 - работников детских дошкольных учреждений, общежитий, столовых, домов отдыха и иных обслуживающих хозяйств;

• на счет 44 - персонала торговых и снабженческих организаций. Резерв может образовываться следующим способом.

Так, величина резерва может определяться как процент от фактически начисленной заработной платы работникам, который рассчитывается как отношение годовой плановой суммы на оплату отпусков в отчетном году и отчислений с них на нужды социального страхования и обеспечения к пла­новому годовому фонду оплаты труда.

Всего годовой фонд заработной платы (оклад, тарифная ставка, постоянные доплаты, надбавки, планируемые суммы премий) работников предприятия на текущий год без учета отчислений сумм единого социального налога, страховых взносов на обязатель­ное пенсионное страхование и страховых взносов на нужды обязательного социально­го страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболева­ний составляет 2928 тыс.руб.

Годовой фонд затрат на оплату отпусков – 288,0 тыс. руб., ЕСН с сумм среднего заработка по общему тарифу 20,0% - 57,6 тыс. руб., отчисления на нужды обязательного социаль­ного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболе­ваний по тарифу 0,5%, соответствующему 4-му классу профессионального риска – 1,44 тыс.руб.

Процент ежемесячных отчислений в резерв составит 11,8%.

[(288,0 +57,6+1,44) : 2928].

В бухгалтерском учете предприятия должны быть оформлены следующие записи:

Дебет 20 Кредит 70 - 2928 тыс. руб. - начислены суммы оплаты труда работникам основного производства

Дебет 20 Кредит 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», по соответствующим субсчетам учета

585,6 тыс. руб. (2928 тыс. руб. х 20,0%) - с начисленных сумм оплаты труда в пользу работников основного производство произведены отчисления единого социального налога (включая страховые взносы на обязательное пенсионное страхование).

Дебет 20 Кредит 69, субсчет «Расчеты по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

14,64 тыс. руб. (2928 тыс.руб. х 0,5%) - отчисления на нужды обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Дебет 20 Кредит 96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв расходов на оплату отпусков»

345,5 тыс.руб. (2928 руб. х 11,8%) - с начисленных сумм заработной платы произведены отчисления в резерв расходов на предстоящую оплату отпусков.

Трудовой кодекс РФ также гарантирует соблюдение интересов работников в период наступления временной нетрудоспособности, в том числе выплату пособия по временной нетрудоспособности (ст. 138 ТК РФ).

Во всех случаях основанием для начисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности является надлежащим образом оформленный листок нетрудоспособности.

Случаи и срок, за который выплачивается пособие по временной не­трудоспособности, зависят от причин, послуживших основанием для назначения пособия.

При заболеваниях (травмах) пособие выплачивается за срок, на ко­торый выдан листок нетрудоспособности, но при условии, что время болезни приходится на период работы, включая время испытательного срока и день увольнения.

По общему правилу пособие по временной нетрудоспособности выда­ется с первого дня установления утраты трудоспособности и до дня ее восстановления или установления инвалидности. Соответствующие сроки должны быть подтверждены записями в выдаваемых листках нетрудоспо­собности.

При наступлении временной нетрудоспособности в период пребыва­ния работника в ежегодном отпуске пособие выплачивается за все дни болезни, удостоверенные больничным листком. Отпуск же продлевается на число рабочих дней болезни во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Для исчисления пособия по временной нетрудоспособности следует прежде всего установить право работника на соответствующий размер получаемого пособия. Размер его зависит от непрерывного трудового стажа, дающего право на получение пособия, а также от категории по­лучателей пособия, причин временной нетрудоспособности и ряда дру­гих положений, указанных в действующем законодательстве./14/

В размере 100% среднего заработка работника независимо от стажа работы пособие выплачивается в следующих случаях (пп. 29 и 30 Поло­жения по ПВНТ):

1. Если причиной нетрудоспособности явилось трудовое увечье или профессиональное заболевание.

2. Работающим инвалидам ВОВ и приравненным к ним лицам.

3. Работникам, имеющим на своем иждивении трех детей или более, не достигших 16 лет (учащиеся - 18 лет) (п. 30 Положения по ПВНТ).

4. Если временная нетрудоспособность наступила по причине ране­ния, контузии, увечья или заболевания, полученных при выпол­нении интернационального долга (п. 30 Положения по ПВНТ) и др.

Во всех других случаях размер пособия определяется в зависимости от непрерывного трудового стажа:

- 100% заработка — работникам с непрерывным трудовым стажем от 8 лет и более;

*-* 80% заработка — работникам с непрерывным трудовым стажем от 5 до 8 лет и работникам из числа круглых сирот, не достигших 21 года, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет;

- 60% заработка — работникам с непрерывным трудовым стажем до

5 лет.

С 1января 2004 года вступил в силу Федеральный закон №166 – ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2004 год». Этот закон изменил порядок расчета больничных листов, а также пособий по беременности и родам. Теперь пособия надо исчислять исходя из среднего заработка за 12 месяцев, предшествующих месяцу, в котором заболел.

Сотрудник, который за последние 12 календарных месяцев проработал меньше трех месяцев, может рассчитывать лишь на пособие, которое не превышает МРОТ за каждый полный календарный месяц (В настоящее время это 800 рублей). Если работник отработал больше трех месяцев за год, его пособие надо рассчитывать, исходя из среднего заработка. О том, как его определить, сказано в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое утверждено постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 года №213. Максимальный размер пособия, который организация выплачивает работнику за счет средств ФСС России, составляет 15000 рублей в месяц.

Законом «О бюджете ФСС на 2005 год» правительство внесло поправку, уменьшающую пособие по временной нетрудоспособности на 15%. В первые два дня болезни работники будут получать не дневную зарплату, а ПВН в среднем 85% заработка за счет средств работодателя.

Исходя из положений ст. 8 Закона № 166-ФЗ средний заработок работни­ка для исчисления пособий рассчитывается за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности, отпуска по бе­ременности и родам.

В 2006 году увеличится единовременное пособие по рождению ребёнка с 6000 до 8000 рублей, ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 года – с 500 до 700 рублей, максимальный размер пособия по беременности и родам до 15000 руб.

Размер среднедневного заработка для исчисления суммы пособий по вре­менной нетрудоспособности и по беременности и родам определяется путем деления сум­мы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество отработанных в этот период дней.

Сотрудник бухгалтерии находился на больничном с 06.06.05 по 10.06.05.

2004 г. отработан работником полностью, за исключением вре­мени очередного отпуска, предоставленного работнику с 01.08.04 по 28.08.04. Заработная плата за 2004г. составила: в июне — 1300 руб., в июле — 1400 руб., в августе - 1400 руб., кроме того начислены отпускные в сумме 1340,руб., в сентябре — 1100руб., в октябре - 1500руб., в ноябре - 1200руб., в декабре — 1300руб., в 2005 году: в январе —1400руб., в фев­рале -1400руб., в марте — 1500руб., в апреле — 1700руб., в мае — 1700 руб. Непрерывный трудовой стаж работника составляет 6 лет.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачи­вает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Раз­меры пособий по временной нетрудоспособности и условия их вып­латы устанавливаются федеральным законом (ст. 183 ТКРФ).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода ис­ключается время нахождения работника в очередном оплачивае­мом отпуске, а также начисленные за это время суммы.

Таким образом, из расчетного периода (с июня 2004 г. по май 2005 г. включительно) исключается время нахождения работ­ника в очередном оплачиваемом отпуске с 01.08.04по 28.08.04.

Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, практически начисленной за расчетный пери­од, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Следовательно, средний дневной заработок в рассматриваемой ситуации равен 73,25 руб. (1300 руб. +1400 руб. + 1400руб. + 1340руб.+ 1100 + 1500руб. +1200руб. +1300руб. +1400руб. + 1400руб. +1500руб. +1700 +1700руб.) : 249 дн.).

Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, рабочим и служащим, имеющим непрерывный трудовой стаж от 5до 8лет, выдается в размере 80% заработка.

Средний заработок работника определяется путем умноже­ния среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате. В соответствии с п. 76 Положения о порядке обеспечения посо­биями в рассматриваемой ситуации подлежат оплате рабочие дни с 06.06.05по 10.06.05 (5дней). Тогда общая сумма пособия по временной нетрудоспособности, причитающаяся работнику, составляет 293,01руб. (73,25руб. х80%) х 5дн.].

Если временная нетрудоспособность продолжалась не пол­ный календарный месяц, дневное (часовое) пособие, исчислен­ное в установленном порядке из фактического заработка ра­ботника (в процентах, в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа и других обстоятельств), не дол­жно превышать максимальную величину дневного (часового) посо­бия в данном календарном месяце, рассчитанную исходя из макси­мального размера пособия за полный календарный месяц (12 480руб.).

Основанием для расчёта и оплаты пособий по временной нетрудоспособности на предприятии является: табель учёта использования рабочего времени и листок о временной нетрудоспособности лечебного учреждения.

Выплата пособий и компенсаций производится за счет:

1) сумм единого социального налога, уплачиваемых на нужды соци­ального страхования (в ФСС РФ):

- на выплату пособия по временной нетрудоспособности, не связанного с оплатой несчастных случаев на производстве;

- на выплату пособия по беременности и родам;

- на выплату пособия гражданам, имеющих детей (при рожде­нии ребенка и по уходу за ним);

- на выплату социального пособия на погребение;

2) обязательных отчислений на нужды социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболе­ваний - на оплату пособий по временной нетрудоспособности, связанной с полученными трудовыми увечьями или профессио­нальными заболеваниями;

3) средств, относимых на затраты производства, - на оплату компен­сационных выплат женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организациями и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Соответственно источнику расходы в бухгалтерскомучете отражают­ся так:

Дебет 69, субсчет «Расчеты по соци­альному страхованию» - Кредит 70, субсчет «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислены пособия за счет средств государственного стра­хования, финансируемые за счет сумм ЕСН в части, подлежащей уплате в ФСС РФ;

Дебет 69, субсчет «Расче­ты по обязательному соци­альному страхованию от несчастных случаев на про­изводстве и профессиональ­ных заболеваний» - Кредит 70 - начислены пособия по временной нетрудоспособности, при­чиной которых послужили несчастные случаи на произ­водстве и профессиональные заболевания;

Дебет 26 - Кредит 70 **-** начислена за счет средств организации компенсация женщинам по уходу за ребен­ком до достижения им возраста 3 лет.

**3.4**  **Порядок расчета и учет удержаний из заработной платы**

Из начисленной работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым соглашениям, договорам подряда и по совместительству в соответствии с законодательством производят различные удержания.

Удержания из заработной платы бывают различными и в поряд­ке очередности делятся на четыре группы:

1) в погашение сумм задолженности в пользу предприятия (по подотчетным суммам, при наличии счетной ошибки на сумму, излишне выплаченную работнику, плановым авансам, в возмещение материального ущерба в результате хищений, порчи инструмента, спецодежды, допущенного брака и пр.). Поэтому инициатива по удержанию такого рода сумм исходит от работодателя. При этом он руководствуется ст. 137 ТК РФ. Такие удержания производятся только с согласия работника, который не оспаривает оснований и размеров удержания.

На указанные суммы удержаний в учете делаются записи по де­бету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту  
соответственно следующих счетов: 71 «Расчеты с подотчетными  
лицами» и 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»: суб­счет 2 «Расчеты по возмещению материального ущерба»; 28 «Брак в производстве».

2) в погашение сумм задолженности в пользу государства или физи­ческих лиц (налог с доходов физических лиц, алиментов, плате­жей). В данном случае в учете бу­дут сделаны бухгалтерские проводки по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов 68 «Расчеты по на­логам и сборам», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обес­печению», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Наиболее стабильными и весомыми являются удержания в виде налога на доходы с физичес­ких лиц.

Данный налог уплачивают плательщики физические лица, как являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, т.е. получающими доходы от источников на указанной территории, так и не являющиеся таковыми.

Налоговая база исчисляется на основе всех доходов, полученных налогоплательщиком, как в денежной, так и в натуральной формах и доходов в виде материальной выгоды от экономии на процентах за пользование заемными средствами, от приобретения ценных бумаг и от приобретения товаров (работ, услуг) у физических лиц в соот­ветствии с гражданско-правовым договором.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ граждане для целей налогообложения имеют право на уменьшение совокупного дохода в виде необлагаемого минимума (налогового вычета).

В составе стандартных налоговых вычетов налоговый вычет в минимальном размере – 600 руб. установлен на содержание ребенка. Эта сумма определена на каждого ребенка. В качестве налогоплатель­щика в данной ситуации выступают его родители, супруги родителей, опекуны или попечители. Данная сумма налогового вычета применяется до месяца, в котором доход работника, исчисленный нарастающим итогом с на­чала налогового периода (по ставке 13%), превысит 40000 руб.

Базовой суммой среди стандартных налоговых вычетов является сумма 400 руб. Она применяется для всех остальных работников, на которых не распространяются льготы по более высоким ставкам в 500 и 3000 руб. Данная сумма налогового вычета применяется до месяца, в котором доход работника, исчисленный нарастающим итогом с на­чала налогового периода (по ставке 13%), превысит 20000 руб.

Если работник имеет право на несколько вычетов (400 руб., 500 руб. и 3000 руб.), то применяется один из них, по которому установ­лен максимальный вычет.

За август месяц бухгалтеру по расчетам Тихоновой Ю.Д. начислена заработная плата в сумме 2900 руб., на иждивении находится один несовершеннолетний ребенок.

В течение месяца работнику также из средств организации было безвозмездно оказано транспортных услуг на сумму 650 руб.

Всего в налоговую базу по налогу на доходы включается [(2900+650)-1000х 13%]=331 руб.

Налог на доходы физических лиц в этом случае составит 331 руб.

Наиболее значительными удержаниями после налога на доходы физических лиц являются алименты.

Согласно ст. 81 Семейного кодекса РФ размер алиментов определяется в долевом отношении к доходу лица-родителя, каждый при наличии одного ребенка должен уплатить 1/4 своей заработной пла­ты по всем основаниям, кроме: - материальной помощи, оказанной организацией работнику в связи с регистрацией брака, смертью близких родственников и пр.;

* единовременных премий;
* выходного пособия при увольнении.

При наличии двух детей размер удержаний установлен - 1/3, а на троих и более детей – 1/2 всего заработка.

В качестве исполнительного листа на алименты может рассматриваться соглашение родителей, подготовленное в письменной форме и заверенное нотариально.

Удержание алиментов с пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по безработице производится по решению суда и судебному приказу о взыскании алиментов либо по нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов. Удержание алиментов производится с сумм материальной помощи, кроме материальной помощи, оказываемой гражданам в связи со стихийным бедствием.

Удержание алиментов из заработной платы и иных видов дохода исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов. Согласно Налоговому кодексу организация, от которой работник получил доход, обязана исчислить, удержать и уплатить сумму налога на доходы физических лиц (НДФЛ).

3) в погашение задолженности в пользу третьих лиц и организаций (квартирной платы, за товары, проданные в кредит, и т. п.). Та­кие виды удержаний отражаются в учете по дебету того же счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту соответ­ственно счетов 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредитора­ми» и 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»: субсчет 4 «Расчеты за товары, проданные в кредит»;

4) по личному заявлению работника (погашение индивидуальных  
ссуд, удержание сумм по подписке на акции, страхование и т.д.): дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кре­дит счетов 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»: субсчет 1 «Расчеты по предоставленным займам», 75 «Расчеты с уч­редителями».

Если исполнительных документов несколько, то общий размер удержаний согласно п. 2 ст. 138 ТК РФ не должен превышать 50 % заработка. В том случае, когда среди исполнительных документов есть исполнительный лист о взыскании алиментов, указанное выше ограничение в соответствии со ст. 110 Семейного кодекса РФ не действует. Этот порядок распространяется и на сумму выплат работни­ка, занятого на исправительных работах. В таком случае общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы работнику не может быть больше 70 %.

В марте месяце прорабу Видинееву В.Б. начисленывыплаты в размере 8300 руб., в том числе:

- должностной оклад — 4800руб. Д-т сч.26 К-т сч.70

- ежемесячная премия — 500руб. Д-т сч.26 К-т сч.70

- выплата из средств работодателя в связи с рождением ребенка — 3000 руб. Д-т сч.91 К-т сч.70

Из заработной платы работника производятся удержания алиментов на содержание двух несовершеннолетних детей, а также в возмещение невозвращенных сумм авансов в размере 820 руб.

Для целей примера совокупный доход работника с начала года по отчетный месяц включительно не превысил 20 000 руб., в связи, с чем при расчете налога на доходы работнику должны быть предоставлены стандартные налоговые вычеты на его самого и двух детей.

Удержания за месяц должны быть произведены в следующем порядке:

1) налог на доходы: 481 руб. Д-т сч. 70 К-т сч.68

[(8300 - 3000 - 400 -( 600 х 2) х 13%], где 3000 - не об­лагаемые налогом в соответствии с главой 23 НК РФ суммы пособия при рождении ребенка; 400 и 600 руб. - стандартные налоговые вычеты на самого работ­ника и его несовершеннолетних детей;

2) алименты: 1606,3 руб. Д-т сч.70 К-т сч.76

[(8300 - 3000 - 481) х 1/3], где 3000 руб. - не учитываемые при удержании алиментов суммы пособий при рождении ребенка;

3) удержания по инициативе администрации в возмещение не­возвращенных сумм авансов: 820 руб. Д-т сч.70 К-т сч.71

Всего удержаний: 2907,3 руб. (481+1606,3+820).

Итого к выдаче: 5392,7 руб. (8300-2907,3). Д-т сч.70 К-т сч.50

При отсутствии исполнительных листов общий размер все удержаний по каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %.

3.4 Пути совершенствования учёта расчётов по оплате труда

Как уже отмечалось, в СПК «Степное» расчёт заработной платы осуществляется с помощью компьютерной программы «Зарплата».

В этой программе есть существенные недостатки:

- программа несовместима с программой по налогу на доходы физических лиц, которую распространяет районная налоговая инспекция, т.е. при подготовке сведений о доходах сотрудников по истечению года бухгалтеру необходимо вручную заносить все данные: заработную плату, налоговые вычеты, паспортные данные, ИНН и др.;

- программа несовместима с программой, которую распространяет пенсионный фонд, т.е. все данные, необходимые для подготовки сведений о сотрудниках, заносятся вручную;

- изменения по расчёту заработной платы, связанные с изменением законодательства, различных нормативных документов, в программу вносятся не вовремя, что затрудняет работу бухгалтера.

То есть данный участок учёта автоматизирован не полностью, что повышает вероятность ошибки при расчётах и подготовке различных отчётов по учёту труда и заработной платы.

В настоящее время существуют специализированные компьютерные программы, которые позволяют практически полностью автоматизировать работу бухгалтеров-расчётчиков заработной платы.

Поэтому хозяйству необходимо приобрести такую программу, если руководство предприятия заинтересовано в том, чтобы учёт расчётов с персоналом по оплате труда происходил правильно и безошибочно.

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Сельскохозяйственный производственный кооператив «Степное» расположен в юго-восточной части Целинского района, в 150 километрах от областного центра г. Ростов-на-Дону и в 15 километрах от районного центра п. Целина.

Основным рынком сбыта продукции является непосредственно Целинский район и Ростовская область.

29.06.1998 года товарищество перерегистрировано в СПК (сельскохозяйственный производственный кооператив).

Учредителями СПК являются члены трудового коллектива «Степной» Целинского района Ростовской области. СПК вправе от своего имени заключать договоры, приобретать имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и выступать ответчиком.

Целью деятельности кооператива является производство зерновых и масличных культур, получение прибыли и решение социально-экономических проблем участников.

Для обеспечения хозяйственной деятельности СПК были образованы уставный капитал, резервный и прочие фонды.

На момент регистрации Уставный капитал составляет 3051 тысяча рублей.

Анализируя показатели, представленные в таблице 2.1 , можно сделать вывод о том, что производство валовой продукции в 2004 году увеличилось по сравнению с 2002 годом на 20%, а по сравнению с 2003 годом на 0,7 %. Общая земельная площадь за анализируемый период сокращается за счет выхода из кооператива его членов.

Анализ структуры товарной продукции показывает, что в СПК «Степное» на долю продукции растениеводства приходится 91,7% выручки от реализации сельскохозяйственной продукции в среднем за три года. Удельный вес выручки от продажи продукции животноводства в 2004году составил-5%. Производственное направление анализируемого предприятия – растениеводческое. Явно прослеживается тенденция увеличения удельного веса выручки от продажи подсолнечника: в 2002 году он составил 27,6%, в 2004 – 50,0%, одновременно сокращается удельный вес зерновых и зернобобовых с 53,1% до 29,9%. Для улучшения финансового состояния предприятия данный факт является положительным, однако необходимо соблюдать севообороты, иначе плодородие почвы снижается.

Анализируемое хозяйство имеет специализацию, соответствующую природно-климатическим и экономическим условиям производства.

СПК «Степное» располагает значительной численностью работников, большая часть которых занята в сельскохозяйственном производстве. В отчетном 2004 году наблюдается снижение по отношению к 2002 году на 26,7 %, а по отношению к 2003 году на 18,5 %. Увеличилась лишь численность трактористов – машинистов.

Уменьшение численности специалистов (на 26,1 % по сравнению с 2002 г) говорит о том, что хозяйство ухудшает свой кадровый состав и это может привести к снижению эффективности производства.

Производительность труда в 2004 году увеличилась по сравнению с 2002 годом на 73,5%,а по сравнению с 2003 - на 32,1%, а фонд заработной платы увеличился на 17,6 % и 8,3% соответственно.

Произведено валовой продукции на 1 рубль оплаты труда в 2004 году меньше на 7% чем в 2003году, и больше на 1,9% чем в 2002 году, это объясняется тем, что рост оплаты труда опережает рост стоимости валовой продукции.

Результаты проведенного анализа показывают, что предприятие в 2004 году получило прибыль за счёт внереализационных и чрезвычайных доходов. От реализации продукции основного производства получен убыток в сумме 678 тыс.руб. Внереализационные доходы складываются из субсидий из бюджетов всех уровней – 410 тыс.руб. Субсидии из бюджета по чрезвычайным обстоятельствам в сумме 1025 тыс.руб. были получены в счет возмещения потерь, связанных с весенним затоплением посевных площадей.

Согласно коллективному договору СПК «Степное» оплата труда работников данного хозяйства производится на основании сдельной и повременной форм оплаты труда.

В целях дальнейшего стимулирования труда работников хозяйства в увеличении производства продукции, были определены следующие условия труда:

1. В растениеводстве оплата производится по сдельным расценкам и в натуральной форме (конкретные условия оговариваются в договорах, заключённых между администрацией и конкретным коллективом).

2. В подсобных и вспомогательных производствах оплата труда производится на основании норм и расценок, существующих в хозяйстве. Действует единая шестиразрядная тарифная сетка.

3. В хозяйстве введена натуроплата. Оплата производится по растениеводческой продукции (пшеница, ячмень, кукуруза). Натуральные выплаты распределяются пропорционально годовому заработку.

Применяемая на предприятии система организации учета оплаты труда соответствует современным требованиям законодательства по бухгалтерскому учету, которые изменяются довольно часто.

В СПК «Степное» расчёт заработной платы осуществляется с помощью специализированной компьютерной программы «Зарплата». Эта программа разработана Министерством сельского хозяйства, распространяет её и обслуживает Ростовский вычислительный центр.

Сотрудники этого центра дорабатывают и настраивают программу с учётом особенностей работы конкретного предприятия.

Обобщая данные об организации бухгалтерского учета в СПК «Степное» можно отметить, что применяемая на предприятии система организации учета оплаты труда соответствует современным требованиям законодательства по бухгалтерскому учету.

Однако отмечены нарушения по нарядам на сдельную работу, которые оформляются не в момент выполнения работ, а в конце месяца перед составлением сводных документов. На нарядах зачастую отсутствуют обязательные реквизиты, в частности должности и подписи лиц, ответственных за совершение операции и правильность её оформления.

Допускаются ошибки при начислении и удержании из заработной платы налога на доходы физических лиц, которые заключаются в исчислении совокупного дохода и применении льгот. Не увеличивают доход на величину превышения норм возмещения расходов по командировкам. Допускаются ошибки, связанные с определением среднего заработка при исчислении пособия по временной нетрудоспособности.

Как уже отмечалось, в СПК «Степное» расчёт заработной платы осуществляется с помощью компьютерной программы «Зарплата».

В этой программе есть существенные недостатки:

- программа несовместима с программой по налогу на доходы физических лиц, которую распространяет районная налоговая инспекция, т.е. при подготовке сведений о доходах сотрудников по истечению года бухгалтеру необходимо вручную заносить все данные: заработную плату, налоговые вычеты, паспортные данные, ИНН и др.;

- программа несовместима с программой, которую распространяет пенсионный фонд, т.е. все данные, необходимые для подготовки сведений о сотрудниках, заносятся вручную;

- изменения по расчёту заработной платы, связанные с изменением законодательства, различных нормативных документов, в программу вносятся не вовремя, что затрудняет работу бухгалтера.

То есть данный участок учёта автоматизирован не полностью, что повышает вероятность ошибки при расчётах и подготовке различных отчётов по учёту труда и заработной платы.

В настоящее время существуют специализированные компьютерные программы, которые позволяют практически полностью автоматизировать работу бухгалтеров-расчётчиков заработной платы.

Поэтому хозяйству необходимо приобрести такую программу, если руководство предприятия заинтересовано в том, чтобы учёт расчётов с персоналом по оплате труда происходил правильно и безошибочно.

Обобщая результаты исследования можно предложить:

1) При формировании учетной политики предприятия отразить формы первичной документации по оформлению выдачи заработной платы в натуральной форме.

2) Организовать систему внутреннего аудита расчетных операций по оплате труда, что позволит избежать искажения отчетности по зарплате и штрафных санкций со стороны налоговых органов.

3) Как известно, налоговые инспекции требуют предоставление справок о доходах на магнитных носителях. Аналогичные требования предъявляют, и отделения Пенсионного Фонда в части предоставления данных для персонифицированного учета взносов. Применение персональных компьютеров (ПЭВМ) и создание на их основе автоматизированных рабочих мест, в корне меняет методологические основы автоматизации бухгалтерского учета, в частности обеспечивается:

- Эксплуатация средств вычислительной техники непосредственно самими работниками в диалоговом режиме;

- Полная персональная ответственность бухгалтера;

- Автоматизация составления документов первично в низовых звеньях предприятия на бумажных носителях информации, с последующей передачей в ПЭВМ и дальнейшего отражения в текущем учете.

Для решения задач комплексной автоматизации бухгалтерского учета и отчетности, в частности, автоматизации учета расчетов по оплате труда, с помощью ПЭВМ на предприятии необходимо установить:

* комплексную компьютерную сеть;
* разработать и внедрить сетевую программу автоматизации бухгалтерского учета и отчетности.

4) Организовать строгий контроль со стороны главного бухгалтера за ведением налогового учета операций по оплате труда.

5) Разработать и внедрить систему материального стимулирования работников с целью заинтересованности в результатах труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон РФ "О бухгалтерском учете" от 21.11.1996 №129-ФЗ. / Основные документы бухгалтерского учета. – М.: "Приор"
2. Налоговый Кодекс Российской Федерации: от 5.08.2000, №117-ФЗ; В ред. ФЗ от 29.12.2000, №166-ФЗ. – М.: СТАТУС-КВО, 2002. – 238 с.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001, №197-ФЗ– Ростов-на-Дону: ОАО "Ростовкнига", 2002. – 180 с.
4. Методические рекомендации по применению плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий АПК, утверждено приказом Минсельхоза Рос. Фед. от 13.05.2001 г. №654.
5. Постатейный комментарий к главе 23 НК РФ “Налог на доходы физических лиц”. – М.: СТАТУС-КВО, 2002. – 285 с.
6. О составе фонда заработной платы и выплат социального характера: инструкция Госкомстата РФ от 10 июля 1995 г., №89 // Вопросы труда и заработной платы. – М., 1999. – С. 25-28.
7. Алборов Р.А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК / Р.А. Алборов. – 2-е издание, перераб. и доп. – М.: Издательство "Дело и Сервис", 2000. – 432 с.
8. Астахов В.П. Бухгалтерский финансовый учет / В.П. Астахов: Учебное пособие. Серия "Экономика и управление". – Москва "МарТ"; Ростов-на-Дону: Издательский центр "МарТ", 2003. – 928 с.
9. Атарбекова Л.П. Доплата до фактического заработка при временной нетрудоспособности/ Л.П.Атарбекова// Бухгалтерский вестник. – 2005. – №10. – С. 27-29.
10. Бакина С.И. Заработная плата в 2006 году/ С.И.Бакина: Практические рекомендации.- Москва «Юстицинформ», 2006.-208 с.
11. Барсукова И.В. Организация учета труда и его оплаты / И.В. Барсукова // Бухгалтерский вестник. – 2002. – №9. – С. 50-60.
12. Барсукова И.В. Учет расчетов с персоналом по прочим операциям /  
    И.В. Барсукова // Бухгалтерский вестник. – 2002. – №4. – С. 31-39.
13. Барсукова И.В. Документальное оформление и порядок расчета отпуска /  
    И.В. Барсукова // Бухгалтерский вестник. – 2004. – №6. – С. 27-32.
14. Белов В.Н. Отражение расходов на оплату отпусков работников в бухгалтерском и налоговом учете/ В.Н.Белов// Бухгалтерский учет. – 2004. – №7. – С. 17-23.
15. Борисова Е.П. Новый трудовой кодекс Российской Федерации /   
    Е.П. Борисова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2002. – №6. – С. 52-54.
16. Борисова Е.П. Новый трудовой кодекс Российской Федерации /   
    Е.П. Борисова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2002. – №3. – С. 59-61.
17. Гатаулина Е.Э. Удержание и выплата алиментов / Е.Э. Гатаулина // Главбух. – 2002. - №3. – С. 71-77.
18. Гусаковская Е.Г. Учёт расчётов с увольняемым работником / Е.Г. Гусаковская// Бухгалтерский учет.– 2005.– №21.– С. 16-22.
19. Гущина И.Э. Работа по совместительству: учет и налогооблажение /И.Э.Гущина// Бухгалтерский учет.– 2005.– №19.– С. 14-18.
20. Королькова Т.А. Нарушение трудового законодательства /   
    Т.А. Королькова // Бухгалтерский учет. – 2002. – №11.– С. 62-66.
21. Крюгер С.В. Депонирование сумм на оплату труда: оформление и учет/ С.В. Крюгер// Бухгалтерский вестник.-2003.-№4.-С.17-21
22. Мухина Н.В. Налоговый учёт расходов на оплату труда / Н.В. Мухина, Д.А. Волошин // Главбух. – 2003. - №3. – С. 42-50.
23. Николаев С.Н. Новый порядок исчисления больничных листов и пособий по беременности и родам/С.Н.Николаев // Бухгалтерский вестник.-2005.-№3 С.6-12.
24. Орлова Е.В. Заработная плата на предприятии: правовые и бухгалтерские аспекты. – М.: Книжный мир. 2000. – 274 с.
25. Панченко Т.М. Оплата труда в натуральной форме/ Т.М. Панченко// Бухгалтерский вестник.-2003.-С.6-12.
26. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Т.1. Ч.1. Бухгалтерский финансовый учет / М.З. Пизенгольц. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 480 с.
27. Роик Г.В. Трудовой кодекс РФ: новые правила в сфере труда / Г.В. Роик // Бухгалтерский учет.– 2002.– №7.– С.55-58.
28. Ройбу А.В. Учет операций по исполнительным листам/ А.В. Ройбу// Бухгалтерский учет.-2003.-№3.-С.28-36.
29. Шишкина Н.П. Как оплачивать больничные в 2005 году / Н.П. Шишкина // // Бухгалтерский вестник.-2005.-№4 С.16-21.