**Содержание**

Введение

1. Литературное, нормативно-правовое и информационное обеспечение расчетов с персоналом по оплате труда

2. Общая экономико-финансовая характеристика СПК «Пищаловский» и организация внутрихозяйственного контроля

1. Организация и методика ревизии и аудита расчетов с персоналом по оплате труда

3.1 Проверка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования

3.2 Ревизия и аудит соблюдения Положения об оплате труда

3.3 Ревизия и аудит правильности расчетов по оплате труда

Выводы и предложения

Список используемой литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

В процессе производства используются не только средства труда и расходуют предметы труда, но и потребляют труд. Труд является важнейшим элементом себестоимости продукции (работ, услуг). Трудовые затраты измеряются численностью работников и затратами на оплату труда. За свой труд – выполненную работу, произведенную продукцию, оказанные услуги – работник получает заработную плату. Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь, заработная плата представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

При переходе к рыночным отношениям главным требованием к организации заработной платы является обеспечение роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу выпускаемой продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности предприятия в целом.

В этой связи в процессе проведения аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда должно уделяться особое внимание.

Контроль за рациональным и эффективным использованием трудовых ресурсов, соблюдением принципов оплаты труда является действенным средством борьбы за повышение его производительности. Поэтому в процессе ревизии необходимо проверить: соблюдение действующего законодательства; правильность организации труда и использования рабочего времени; использование фонда заработной платы; соблюдение трудовой дисциплины и действующих положений об оплате труда; соблюдение штатной дисциплины по административно-управленческому персоналу; правильность и своевременность расчетов с работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, правильность применяемой системы материального поощрения работников; правильность ведения учета расчетов с рабочими и служащими по оплате труда.

Источниками информации для проверки являются: производственно-финансовый план; текущая и годовая отчетность о численности работников и использовании фонда заработной платы; первичные документы по начислению оплаты труда; документы по учету использования рабочего времени; ведомости на выплату заработной платы; регистры по учету фонда заработной платы и расчетов с работниками; документы по учету личного состава; приказы и распоряжения директора по вопросам оплаты труда; листки по нетрудоспособности; нормативно-правовая документация, регулирующая эти вопросы.

Цель курсовой работы состоит в изучении порядка проведения ревизии и аудита расчетов с персоналом по оплате труда, изучении нормативных документов и обобщений мнений авторов по данному вопросу.

Курсовая работа выполнена на сновании данных литературных источников и данных конкретного предприятия – СПК «Пищаловский» Оршанского района Витебской области. В связи с этим она приобретает теоретическую и практическую значимость.

**1. ЛИТЕРАТУРНОЕ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Вопросы и проблемы в области расчетов с персоналом по оплате труда нашли отражение и занимают большое место в учебной и справочной литературе, научных трудах, а также законодательных и нормативно-правовых актах, регулирующих их.

Так, по мнению О.А.Левковича, И.Н.Бурцева [9] заработная плата является стоимостным выражением затрат труда в зависимости от количества и качества произведенной продукции (отработанного времени) с учетом персональной подготовки и условий труда, т.е. заработная плата – это вознаграждение за труд.

К.К.Шебеко [24] заостряет внимание на том, что в нашей стране сложился относительно низкий уровень заработной платы. Население не находит должной оценки своего труда на внутреннем рынке. В такой ситуации, по мнению автора, следует ожидать, во-первых миграции работников в регионы с более благоприятной конъюнктурой рынка труда и, во-вторых, снижения для предприятий стимулов к повышению технического уровня производства. Превращение Беларуси в страну дешевой рабочей силы отмечает и Т.Н. Тищенко [19], на взгляд которого без реального увеличения стоимости рабочей силы не будет реальных предпосылок для повышения эффективности ее использования.

По мнению Е.М.Бельчиной [4], важным шагом в реформировании системы мотивации труда в республике Беларусь должен быть пересмотр действующего механизма заработной платы. Оплата труда должна выполнять функцию инвестиций в качество рабочей силы и качество трудовой мотивации. Наиболее точно это положение отражается в существующей системе государственных гарантий в области оплаты труда, которая в соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Республики Беларусь включает в себя: величину минимальной заработной платы; величину размера тарифной ставки 1-го разряда ЕТС; республиканские тарифы оплаты труда; индексация заработной платы; государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и т.д. Основным элементом в этой сфере является минимальная заработная плата. Согласно ст. 59 ТК республики Беларусь минимальная заработная плата – это государственный обязательный минимальных размер денежных и натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца. Декретом Президента Республики Беларусь от 15 февраля 2002г. №3 «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы» было определено, что она применяется исключительно в сфере трудовых отношений в качестве низшей границы оплаты труда работников. Законом Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17 июля 2002г. предусмотрено поэтапное сближение минимальной заработной платы и бюджета прожиточного минимума, а в дальнейшем и минимального потребительского бюджета. По мнению В.Н.Редько [14], значительное отставание минимальной оплаты труда от прожиточного минимума трудоспособного человека является серьезным препятствием для стимулирования роста производительности труда.

И.Новикова [11] утверждает, что важная роль в расчете заработной платы принадлежит единой тарифной сетке (ЕТС), так как ЕТС на ее взгляд, обеспечивает прямую зависимость заработной платы работников от конечных результатов работы того участка производства, на котором трудится конкретный работник, улучшение результатов хозяйственной деятельности организации в целом приводит к увеличению окладов рабочих. Зависимость оплаты труда работников от конечных результатов работы В.Н.Сидоренко [17] также считает важным направлением. Автор рекомендует формировать фонд оплаты труда по нормативам от выручки за реализованную продукцию, оплату труда в растениеводстве и животноводстве производить по нормативу оплаты труда в основных видах производимой продукции, оплату труда руководящих работников и специалистов производить по нормативу от реализованной продукции.

А.Закревская [7] считает, что тарифные ставки и разряды не могут учитывать напряженность труда каждого работника, его опыт, квалификацию, мастерство, качество выполнения работ в особых, отличных от обычных, условиях и т.д. Эту роль выполняют надбавки и доплаты. Надбавки – это выплаты стимулирующего характера. Они поощряют высококачественную и высококвалифицированную работу отдельных категорий работников (за непрерывный стаж работы, за классность и др.). Доплаты – выплаты компенсирующего характера. Они связаны с режимом работы и условиями труда (за работу в ночное время, во внеурочное время и др.).

Т.Ускевич [21] по проблемам усовершенствования труда заостряет внимание на системе премирования работников. Сезнева [15] предлагает премировать работников за перевыполнение плана прибыли от реализации продукции, а также за выполнение заданий по сокращению бартерных операций. Главный упор делает на выплату специальных видов премий за внедрение новых видов техники и технологий, освоение новых видов продукции, экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов и т.д.

С.И.Ковач [8] отмечает, что распространенным в хозяйствах вариантом является натуральная оплата труда сельхозпродукцией собственного производства (по ценам не ниже себестоимости). Начисление заработной платы натурой должно быть предусмотрено в коллективном договоре, в котором среди прочих условий должна быть указана цена единицы продукции. Автор отмечает, что в последнее время цена не указывается, а устанавливается в момент выдачи натуроплаты.

В.Н.Сидоренко [16] отмечает, что в Беларуси встала проблема восполнения трудовых ресурсов и рабочей силы в связи с сокращением населения, на что оказывает влияние динамика и ухудшение половозрастной структуры населения. Снижение доли населения трудоспособного возраста требует резкого повышения производительности труда. В таких условиях актуальность приобретают вопросы совершенствования планирования затрат труда. В каждом хозяйстве целесообразно иметь как плановые, так и отчетные балансы трудовых ресурсов, что является важнейшим инструментом управления ими.

А.С.Гайдуков [5] считает, что в сельскохозяйственных предприятиях наблюдается нерациональное использование рабочей силы, особенно в период межсезонья. Важной проблемой, на его взгляд, также является нерациональное соотношение между работниками аппарата управления и работниками, непосредственно занятыми в производстве.

А.Чернобривец [23] отмечает важность ведения ежедневного учета рабочего времени. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. Учет явок ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках.

Вопросы оплаты труда нашли отражение в многочисленных законодательных и нормативно-правовых актах. Они касаются совершенствования механизма оплаты труда, оплаты труда на основе тарифной сетки, оплаты труда руководителей предприятий, надбавок и доплат, премирования и материального стимулирования, индексации доходов населения, исчисления среднего заработка, обеспечение своевременности выплаты заработной платы и порядка ее выплаты и т.д.

Так, в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 марта 1997г. №264 «О дальнейшем совершенствовании механизма оплаты труда в отраслях экономики» необходимо в трудовых коллективах создать условия для установления зависимости заработной платы от количества и качества труда, от конечных производственных результатов, усилить заинтересованность работников в выявлении и использовании имеющихся резервов. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О механизмах совершенствования оплаты труда в отраслях экономики» от 30 декабря 1997г. №1752 рекомендовано усилить стимулирующую роль заработной платы в увеличении выпуска экспортной продукции и достижении высоких конечных результатов работы; обеспечить развитие прогрессивных форм организации труда, расширения контрактной формы найма работников; укрепить службы труда и заработной платы квалифицированными кадрами, разработать планы их подготовки и повышения квалификации. Постановлением Совета Министров республики Беларусь «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» от 16 июня 1998г. №937 предусмотрено осуществить меры по реформированию оплаты труда с одновременным улучшением организации нормирования труда, обязать руководителей осуществлять замену устаревших норм затрат труда на прогрессивные; принять необходимые меры по совершенствованию премирования, установления надбавок и доплат работникам. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» от 24 декабря 1998г. №1972 установлено принять меры по устранению и недопущению неоправданной дифференциации в оплате труда; установить, что субъекты хозяйствования, имеющие задолженность по заработной плате, не могут повышать тарифные ставки, должностные оклады, действующие размеры премий, надбавок и доплаты в период до погашения задолженности. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» от 9 ноября 1999г. №1748 постановлено в целях усиления материального высокопроизводительного и качественного труда ввести следующие показатели премирования: выполнение норм выработки, снижение трудоемкости продукции, бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления, экономия сырья, материалов, топлива и др. Оценку выполнения показателей премирования осуществлять нарастающим итогом с начала года.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь оплата труда работников производится на основе часовых и месячных тарифных ставок (окладов). Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифных коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов. Министерством труда Республики Беларусь утверждены Рекомендации по применению Единой тарифной сетки работников республики Беларусь. ЕТС является главным инструментом в руках государства при осуществлении единой в стране политики в области заработной платы. В целях обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты при помощи ЕТС производится дифференциация и регулирование основной части заработной платы различных профессионально-квалифицированных групп работников. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядом и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в соответствии с Едиными тарифно-квалификационными справочниками. В 1999г. утвержден порядок повышения тарифной ставки первого разряда в зависимости от роста объемов производства, реализации продукции и эффективности хозяйствования субъектами хозяйствования государственной формы собственности и субъектами с долей собственности государства в их имуществе.

Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых работникам и руководителям имеют ограничения. Так, в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» от 16 июня 1998г. №937 размер надбавок за продолжительность непрерывной работы, выплачиваемых рабочим, руководителям, специалистам, служащим хозрасчетных предприятий и организаций всех форм собственности и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), не должен превышать 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада). В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» от 214 декабря 1998г. №1972, общая сумма средств, направляемых на выплату надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели, не должна превышать 30 процентов суммы должностных окладов. В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О размерах доплат за работу в ночное время, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг)» от 24 мая 2000г. №105/77/54 доплаты за работу в ночное время, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса республики Беларусь, включаются в себестоимость продукции.

Декретом Президента республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию труда работников отраслей экономики» от 27 марта 1997г. №10 установлено, что выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты свыше 50 процентов заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника осуществляются за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия.

С целью совершенствования механизма защиты доходов населения от инфляции предусмотрена их индексация в соответствии с Законом республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». В соответствии с «Разъяснениями о порядке индексации заработной платы, пенсий, стипендий и пособий в случае задержки их выплаты» индексация несвоевременно выплаченных сумм заработной платы, пенсий, стипендий и пособий осуществляются за каждый месяц в отдельности путем их увеличения на коэффициент инфляции, рассчитанный путем деления последнего индекса потребительских цен на индекс цен месяца, за который они выплачиваются.

В соответствии с Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000г. №47 «Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового и социального отпусков, выплаты денежной компенсации, за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка» средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска. Средний заработок определяется путем умножения среднедневного заработка на количество календарных дней отпуска. При этом среднедневный заработок определяется путем деления заработной платы за месяцы, принимаемые для исчисления, на среднемесячное количество календарных дней, равное 29,7.

В соответствии с «Порядком выплаты заработной платы юридическими лицами, основанными на государственной собственности», утвержденным Министерством труда Республики Беларусь 21 марта 1997г. №22 выплата заработной платы работникам может производиться в форме денежной, натуральной и смешанной оплаты. Замена денежной оплаты полностью либо частично натуральной оплатой допускается только с согласия работника. Натуральная оплата должна производиться товарами, подходящими для личного потребления и выгодными для работника и его семьи. Натуральная оплата не может производиться в виде нефтепродуктов, горюче-смазочных материалов, лекарственных средств, алкогольных напитков, табачных изделий, взрывчатых и отравляющих веществ и т.д.

Вышеперечисленные нормативно-правовые документы применяются ревизорами при проведении проверки расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях.

Вопросы аудита расчетов по оплате труда нашли отражение в учебной литературе, журнальных статьях, где авторами излагается методика его проведения.

Так, П.П.Неборский и И.Н.Белый [10] отмечают, что проверка состояния расчетов с рабочими и служащими по основной и дополнительной заработной плате является ответственным моментом ревизии. Неправильная организация учета расчетов, отсутствие контроля со стороны работников бухгалтерии, экономиста по труду и главных специалистов создаю условия для незаконных выплат и других злоупотреблений. Поэтому, как отмечает Г.М.Пупко [13], ревизор должен проверить правильность и своевременность расчетов с работниками по оплате труда, соблюдение действующего законодательства о труде, правильность применения должностных окладов, тарифных ставок, сдельных расценок, правильность ведения бухгалтерского учета расчетов по оплате труда. Все авторы [2,3,13,22] считают, что проверку расчетов по оплате труда следует начать с установления соответствия данных аналитического учета данным статистического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» для чего сверяют сальдо по счету 70 на первое число месяца в Главной книге и в балансе с итоговыми суммами расчетно-платежных ведомостей. После этого изучается достоверность, порядок и последовательность заполнения первичных документов. Авторы отмечают, что особое внимание должно быть уделено проверке правильности начисления основной оплаты труда, дополнительной оплаты труда, произведенных удержаний из оплаты труда. В качестве дополнительной оплаты труда В.И.Подольский [3] отмечает расчеты по среднему заработку, за дни пребывания в отпуске, премий и др., а в качестве удержаний исчисления подоходного налога, расчет удержаний по исполнительным листам и др. и приводит свои алгоритмы расчета для их проверки.

Е.Л.Чагина [22] утверждает, что в некоторых сельскохозяйственных предприятиях плохо налажен контроль за объемами выполненных работ, отдельные бригады завышают этот объем. Поэтому аудитору необходимо обратить внимание на точность арифметических подсчетов, правильность применения сдельных расценок, тарифных ставок и окладов, правильность начисления доплат за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство и т.д.

Р.А.Алборов [1] считает важным проверку выдачи работникам натуроплаты, т.к. здесь часто допускаются ошибки и злоупотребления в связи с выдачей неучтенной продукции, чтобы уйти от платежей во внебюджетные фонды, а также проверку правильности списания заработной платы на объекты затрат.

П.П.Неборский [10] уделяет большое внимание проверке наличия трудовых ресурсов и эффективности их использования.

**2. ОБЩАЯ ЭКОНОМИКО-ФИНАНСОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПК «ПИЩАЛОВСКИЙ» И ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ**

Сельскохозяйственный производственный кооператив «Пищаловский» Оршанского района Витебской области в центральной части района. Центр хозяйства – деревня Пищалово – находится в шести километрах от районного центра, города Орша.

Территория хозяйства расположена в умеренно-континентальном, влажном климате. Характеризуется он мягкой зимой и влажным летом. В течение года выпадает около 560мм. Осадков. Вегетационный период длится 180-185 дней. Рельеф местности преимущественно равнинный. Основной тип почв – дерново-подзолистые суглинки.

Предприятие входит в Республиканское объединение «Белживобъединение», деятельность осуществляется на основании устава. СПК «Пищаловский» создан приказом Министерства сельского хозяйства БССР от 21 января 1956г. №32, зарегистрирован в Реестре общереспубликанской регистрации за № 655 решением Витебского областного исполнительного комитета от 29 ноября 1996г. №14. Собственником имущества предприятия выступает государство, а полномочия собственника осуществляет Министерство сельского хозяйства и продовольствия республики Беларусь (республиканская собственность).

С января 2003г. к СПК «Пищаловский» присоединен УКСП «Восход» с целью: 1) обеспечить рентабельное производство сельхозпродукции на территории УКСП «Совхоз Восток» за счет доведения технологии производства продукции животноводства до уровня СПК;

2) за счет увеличения землепользования обеспечить полную потребность в зернофураже свиноводческого комплекса СПК «Пищаловский».

Предметом деятельности СПК «Пищаловский» является:

- выращивание и реализация высококлассного племенного молодняка свиней и КРС;

- совершенствование разводимых линий, типов и пород животных;

- осуществление единой селекционной направленности;

- производство мяса и молока;

- выращивание сельскохозяйственных культур.

Хозяйство специализируется на производстве продукции мясного свиноводства и молока с развитым производством зерна. Специализация хозяйства в перспективе должна быть сохранена и углублена.

Таблица 2.1. – Динамика структуры основных фондов СПК «Пищаловский».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Основные фонды | 2005  млн.руб. % | 2006  млн.руб. % | 2007  млн.руб. % | +,- (п.п) |
| Здания | 1067 29,7 | 3635 44,6 | 4724 42,5 | - 2 |
| Сооружения | 267 7,4 | 935 11,5 | 1121 10,1 | - 1,4 |
| Передаточные устройства | 103 2,9 | 237 2,9 | 470 4,2 | +1,3 |
| Машины и  оборудование | 1161 32,3 | 1519 18,6 | 2445 22 | +3,4 |
| Транспортные средства | 208 5,8 | 361 4,4 | 656 5,9 | +1,5 |
| Инвентарь | 101 2,8 | 124 1,5 | 210 1,9 | +0,4 |
| Рабочий скот | 17 0,5 | 9 0,1 | 42 0,4 | +0,3 |
| Продуктивный скот | 591 16,5 | 1183 15,6 | 1295 11,7 | -3,9 |
| Другие средства | 76 2,1 | 95 1,2 | 137 1,2 | -- |
| Всего, | 3595 100 | 8148 100 | 11100 100 | -- |
| в т.ч.  производственные | 2881 80,1 | 7595 93,2 | 10376 93,5 | +0,3 |
| непроизводственные | 714 19,9 | 553 6,8 | 724 6,5 | -0,3 |

Основу любого предприятия составляют его ресурсы: трудовые, земельные, а также основные фонды. Проанализируем их изменение за период с 2005 по 2007 год. Для анализа возьмем изменение структуры основных фондов (табл. 2.1).

Из данных таблицы 2.1 видно, что за анализируемый период стоимость фондов увеличилась более чем в три раза, что связано с объединением хозяйств. Структура фондов изменялась непропорционально. Наблюдается некоторое повышение удельного веса машин и оборудования за счет сокращения продуктивного скота. Наибольший удельный вес принадлежит зданиям, сооружениям, машинам и оборудованию, продуктивному скоту – а наименьший – инвентарю, рабочему скоту. Производственные фонды значительно превышают непроизводственные.

Об уровне обеспеченности и использовании фондов мы можем судить по данным таблицы 2.2.

Таблица 2.2. – Показатели наличия и использования основных фондов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2006 | 2007 | 2007г. в % к 2005г. |
| Среднегодовая стоимость основных производственных средств с/х назначения, млн.руб. | 2164 | 3257 | 9590 | 443 |
| Энергетическая мощность, тыс.л.с. | 18 | 17 | 26 | 144 |
| Фондооснащенность, тыс.руб./га с/х уг. | 35,9 | 54,7 | 88 | 245 |
| Фондовооруженность, тыс.руб./чел. | 5201 | 7718 | 16927 | 325 |
| Энергооснащенность, л.с./100га с/х уг. | 3 | 2,9 | 2,4 | 80 |
| Энерговооруженность, л.с./чел. | 42,3 | 40,3 | 46,2 | 109 |
| Фондоотдача, руб./руб. | 1,0 | 0,9 | 0,5 | 50 |
| Фондоемкость, руб./руб. | 0,9 | 1,0 | 1,8 | 200 |
| Энергоотдача, тыс.руб./л.с. | 205 | 242 | 233 | 114 |
| Энергоемкость, л.с./млн.руб. | 4,8 | 4,1 | 4,2 | 88 |

Данные таблицы 2.2 показывают, что за анализируемый период среднегодовая стоимость основных фондов увеличилась в 4,4 раза. Исходя из этого увеличились показатели фондооснащенности и фондовооруженности – в 2,4 и 3,2 раза соответственно. Однако наблюдается снижение фондоотдачи в 0,5 раза и рост фондоемкости в 2 раза. Произошел рост энергетических мощностей в 1,4 раза, возросли показатели энерговооруженности и энергоотдачи и снизились показатели энергооснащенности и энергоемкости.

Используя таблицу 2.3 рассмотрим обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами в разрезе различных категорий работников.

Данные таблицы 2.3 свидетельствуют о том, что численность работников в СПК на протяжении последних лет изменялась незначительно. Это связано с постоянной технологией производства, полной обеспеченностью трудовыми ресурсами. Однако в 2007 году произошло резкое увеличение численности работников (на 132%) в связи с укрупнением хозяйства. По этой причине снизился показатель трудообеспеченности.

Таблица 2.3. – Среднегодовая численность работников СПК «Пищаловский».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 в % к 2005 |
| Среднесписочная численность работников, чел | 425 | 422 | 563 | 132 |
| В т.ч.  1)работники, занятые в с/х производстве | 381 | 380 | 504 | 132 |
| Из них: рабочие (постоянные) | 321 | 319 | 410 | 128 |
| служащие | 60 | 58 | 81 | 135 |
| Из них: руководители | 14 | 13 | 13 | 93 |
| специалисты | 46 | 45 | 65 | 141 |
| 2) работники, не занятые в с/х производстве | 44 | 42 | 59 | 134 |
| Нагрузка на 1 работника, га:  с/х угодий | 13,3 | 13,8 | 19,2 | 144 |
| пашни | 10,0 | 9,4 | 12,5 | 125 |
| Трудообеспеченность, чел./100га | 7,5 | 7,2 | 4,4 | 59 |

Основой сельскохозяйственного производства являются земельные ресурсы. СПК «Пищаловский» стал одним из крупных предприятий района после объединения с УКСП «Восход». В таблице 2.4 представлены данные о структуре сельхозугодий.

Таблица 2.4. – Структура сельхозугодий СПК «Пищаловский»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды земельных угодий, га | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 в % к 2005 |
| Общая земельная площадь | 7259 | 7128 | 12708 | 175 |
| В т.ч. сельхозугодия | 5664 | 5851 | 10827 | 191 |
| из них: пашня | 4237 | 3968 | 7065 | 172 |
| сенокосы | 597 | 811 | 1542 | 258 |
| пастбища | 830 | 1072 | 2220 | 267 |

Как видно из данных таблицы 2.4, в 2007 году за счет объединения хозяйств, общая земельная площадь увеличилась в 1,7 раза, в том числе сельхозугодия – в 2 раза, пашня – в 1,7 раза, сенокосы – в 2,5 раза, пастбища – в 2,6 раза.

Основной целью развития отрасли растениеводства на предприятии является производство кормов. СПК «Пищаловский» также реализует часть произведенной продукции, то есть получают развитие и товарные отрасли, а именно продажа зерна. Рассмотрим структуру посевных площадей предприятия (табл.2.5).

Как видно из данных таблицы 2.5, размеры посевных площадей за последний год резко изменились. На долю зерновых приходится 35,3% всех посевов, в то время как на кормовые культуры 64,7%. Это говорит о том, что хозяйство в основном опирается на производство кормов для животноводства, а товарная продукция растениеводства играет менее значимую роль.

Таблица 2.5. – Размер и структура посевных площадей СПК «Пищаловский».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Культуры | 2005  га % | 2006  га % | 2007  га % | 2007 в % к 2005 |
| Зерновые, всего, | 1725 40,7 | 1745 44 | 3123 35,3 | 181 |
| в т.ч. яровые | 446 10,5 | 1045 26,3 | 1958 22,1 | 439 |
| озимые | 1209 28,5 | 650 16,4 | 1058 11,9 | 88 |
| зернобобовые | 70 1,7 | 50 1,3 | 107 1,2 | 153 |
| Кормовые, всего, | 2512 59,3 | 2224 56 | 5731 64,7 | 228 |
| в т.ч.  кормовые корнеплоды | 30 0,7 | 30 0,9 | 60 0,7 | 200 |
| силосные культуры | 260 6,1 | 230 5,8 | 500 5,6 | 192 |
| многолетние травы | 1672 39,5 | 1586 40 | 2143 24,2 | 128 |
| однолетние травы | 550 13 | 408 10,3 | 847 9,6 | 154 |
| Всего посевов | 4237 100 | 3968 100 | 8854 100 | 210 |

Немаловажную роль в эффективном ведении хозяйтсва играет урожайность сельскохозяйственных культур, данные о которой представлены в таблице 2.6.

Из данных таблицы 2.6 видно, что урожайность зерновых за три года возросла более чем в 1,2 раза. Выход кормовых корнеплодов и кукурузной массы на силос с 1га в 2007 году уменьшился на 10% и 90% соответственно. Снизилась и отдача продукции с естественных и культурных сенокосов и пастбищ: сена стали получать с 1га. На 6% меньше, зеленой массы – на 1%.

Таблица 2.6. – Урожайность сельскохозяйственных культур СПК «Пищаловский».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Культуры и сельхозугодия | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 в % к 2005 |
| Зерновые и зернобобовые | 24,5 | 36,6 | 30,5 | 124 |
| Кормовые корнеплоды | 480 | 480 | 434 | 90 |
| Кукуруза на силос | 182 | 80 | 116 | 64 |
| Многолетние травы на: сено | 25 | -- | -- | -- |
| зеленый корм | 107 | 139 | 109 | 102 |
| семена | 1,4 | 0,5 | 0,7 | 50 |
| Однолетние травы на зеленый корм | 114 | 102 | 86 | 75 |
| Сенокосы и пастбища естественные (сено) | 16 | 18 | 15 | 94 |
| Сенокосы и пастбища культурные (зел.масса) | 61,5 | 54 | 61 | 99 |

Таким образом, предприятие обладает необходимыми материальными, трудовыми и земельными ресурсами для осуществления финансово-хозяйственной деятельности. Оценим эффективность работы СПК с помощью таблицы 2.7.

Таблица 2.7. – Показатели производственно-финансовой деятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 в % к 2005 |
| Уровень производства, т/100га с/х уг., т/100га пашни: зерна | 71,1 | 107,3 | 134 | 188 |
| молока | 55,1 | 55,4 | 40 | 73 |
| мяса КРС | 3,5 | 3,3 | 3,9 | 111 |
| мяса свиней | 22,8 | 20,6 | 13,3 | 58 |
| Валовая продукция, млн.руб. (в ценах 1983г.) | 0,080 | 0,085 | 0,086 | 108 |
| Прибыль на 1 га с/х угодий, тыс. руб. | - 7,2 | 7,2 | 6,7 | Х |

Данные таблицы 2.7 показывают, что уровень производства зерна и мяса КРС за анализируемый период возрос, соответственно, на 88% и 11%. Уровень производства свиней и молока снизился на 42% и 27%. Расчеты показали, что валовая продукция в ценах 1983г. увеличилась на 1%.

Рентабельность производства основных видов сельхозпродукции представлена в таблице 2.8.

Таблица 2.8. – Рентабельность отдельных видов сельхозпродукции.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид продукции | Количество товарной продукции, т | Товарная продукция в оценке по себ-ти, млн.р. | Выручка от реализации то- варной про-дукции, млн.р. | Прибыль, убыток, млн.руб. | Уровень рентабельности, % |
| Итого по  растениеводству | Х | 236 | 209 | - 27 | -- |
| Молоко | 3595 | 881 | 1000 | 119 | 13,5 |
| КРС (живой вес) | 137 | 211 | 122 | -89 | -- |
| Свиньи | 649 | 995 | 1118 | 123 | 12,4 |
| Племпродажа | 404 | 622 | 607 | -15 | -- |
| Итого по  животноводству | Х | 2810 | 2913 | 103 | 3,7 |
| Всего по  хозяйству | Х | 3080 | 3152 | 72 | 2,3 |

Данные таблицы 2.8 показывают, что наиболее выгодным в 2007г. было производство молока (13,5%) и свинины (12,4%), а самым убыточным было производство мяса КРС. В целом СПК «Пищаловский» по итогам года вышло на уровень рентабельности 2,3%.

Для осуществления производственной деятельности предприятию необходимы финансовые ресурсы, целесообразность их размещения и эффективность использования. О финансовом состоянии племзавода свидетельствуют данные таблицы 2.9.

Таблица 2.9. – Показатели финансового состояния СПК «Пищаловский».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 в % к 2005 |
| Коэффициент обеспеченности  собственными оборотными средствами | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 100 |
| Коэффициент текущей ликвидности | 1,9 | 1,7 | 1,8 | 95 |
| Приходится долгов на 1 млн. руб. выручки от реализации, млн.руб. | 1 | 1,1 | 0,9 | 90 |
| Соотношение кредиторской и дебиторской задолженности, руб./руб. | 17,6 | 5,6 | 12,8 | 73 |
| Коэффициент платежеспособности | 1,2 | 1,1 | 1,3 | 108 |

Из данных таблицы 2.9 видно, что показатели финансового состояния предприятия за анализируемый период претерпели незначительные колебания, что свидетельствует о финансовой устойчивости предприятия. Положительным для предприятия является некоторый рост коэффициента платежеспособности, снижение долгов и уменьшение кредиторской задолженности, отрицательным – низкая обеспеченность собственными оборотными средствами.

Особое место в СПК «Пищаловский» принадлежит внутрихозяйственному контролю, который представляет собой систематическую проверку должностными лицами и общественными организациями работы подчиненных, сохранности собственности предприятия, соблюдения законности с целью предупреждения хищений и злоупотреблений.

Основным субъектом внутрихозяйственного контроля является директор СПК, который организует и координирует всю систему внутрихозяйственного контроля. Он контролирует выполнение должностными лицами функций их работы, принимает необходимые меры к нарушителям трудовой дисциплины. Директор подписывает большинство первичных документов, договора.

Велика роль в осуществлении внутрихозяйственного контроля главного бухгалтера, который имеет право второй подписи документов. Он контролирует оформление приемки и отпуска товарно-материальных ценностей, правильность установления должностных окладов, соблюдений штатной, финансовой и кассовой дисциплины и др.

Работники бухгалтерии, принимая от должностных лиц первичные документы, прежде чем заняться их обработкой проверяют достоверность зафиксированных операций, их целесообразность.

Главный экономист и работники планово-экономического отдела осуществляют систематическое наблюдение за выполнением хозяйством и всеми его подразделениями текущих и перспективных планов, правильностью применяемых норм выработки и сдельных расценок; выявляют недостатки в деятельности предприятия, изыскивают резервы.

Руководители структурных подразделений систематически следят за выполнением заданий, за качеством произведенной продукции и использованием ее по назначению, за соблюдением лимитов затрат ресурсов и т.д.

Специалисты-технологи контролируют соблюдение технологии производства.

Материально-ответственные лица следя за сохранностью вверенных им ценностей от порчи, хищений.

Профсоюзная организация контролирует трудовую дисциплину.

Внутрихозяйственный контроль затрат труда и его оплаты призван обеспечить систематическое наблюдение за соблюдением действующего законодательства о труде; правильностью применения схем должностных окладов, тарифных ставок, сдельных расценок; своевременностью и правильностью расчетов с рабочими и служащими по заработной плате и др.

Бригадиры, заведующие фермами, мастерскими и другие должностные лица обеспечивают правильность применения норм и расценок, доплат и надбавок, соответствие сумм начисленного заработка количеству и качеству принятых от рабочих продукции и работ или отработанному времени, правильность составления первичной документации по учету выхода продукции и работ.

Работники центральной бухгалтерии, экономисты проверяют по данным месячных производственных отчетов бригад и отделений, а при необходимости по первичным документам, объем выполненных работ, правильность применения норм и расценок, количество и качество произведенной продукции.

Контроль за расходованием фонда оплаты труда в целом по хозяйству и отдельным производственным подразделениям осуществляют их руководители, работники планово-экономического отдела и бухгалтерии. Контроль начинается еще на стадии планирования, он должен быть направлен на обеспечение роста заработной платы, увеличение объемов производства продукции и производительности труда. Особое внимание следует обращать на обоснованность расходов на оплату труда управленческого персонала. СПК самостоятельно устанавливает штатную численность руководящих, инженерно-технических работников и служащих.

Доплата за продукцию, премии и дополнительная оплата выплачиваются только постоянным и сезонным рабочим. Проверяется, как учитывается выполнение показателей премирования, имеются ли основания для начисления премий и дополнительной оплаты, соблюдаются ли установленные условия начисления доплат за продукцию, премий и дополнительной оплаты, предельные размеры различных видов поощрения, соответствуют ли объем фактически выполненных работ и количество произведенной продукции показателям, указанным в документах на доплаты.

Контроль за рациональным и полным использованием рабочего времени включает проверку своевременности явки на работу, выявление неявившихся и опоздавших, соблюдение установленного времени на обед, своевременности ухода с работы по окончании рабочего дня.

Учет использования рабочего времени ведут назначенные работники, руководители структурных подразделений (бригадиры, управляющие фермами и др.).

Специалисты сельского хозяйства – агрономы, зоотехники, инженеры – контролируют затраты труда на соответствующих участках работы путем проверки достоверности объемов работ, выполнения услуг, объемов произведенной и реализованной продукции, ее качества.

Особая роль в организации внутрихозяйственного контроля затрат труда принадлежит бухгалтерии. Первичные документы по затратам труда в установленные сроки передаются в бухгалтерию, где проверяются как с формальной стороны, так и по существу. При наличии несоответствий предъявленным требованиям документы возвращают составителям для внесения поправок и изменений.

К числу наиболее эффективных приемов внутрихозяйственного контроля расчетов по оплате труда относят: проверку данных, послуживших основанием для оплаты; сопоставление сумм фактически начисленного заработка с суммами, предусмотренными в технологических картах, сметах, заданиях, планах; изучение абсолютного уровня оплаты труда работников по категориям и сопоставление его с соответствующими тарифными ставками; проверку наличия утвержденных в установленном порядке норм, расценок и правильности их применения; поименную проверку лиц, перечисленных в расчетно-платежных ведомостях, с целью выявления подставных лиц; арифметическую проверку правильности подсчетов в платежных и расчетно-платежных ведомостях.

Проверку документации, как правило, проводят выборочно. Сплошной проверке документацию подвергают при необходимости определения точной суммы ущерба, причиненного тем или иным работником, если он имеет место.

**3. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА РЕВИЗИИ И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**3.1 Проверка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования**

Одним из важнейших условий успешного выполнения производственного плана является полная обеспеченность предприятия кадрами рабочих, инженерно-технических и других работников. Прежде чем приступить к ревизии обеспеченности предприятия рабочей силой, необходимо проверить правильность составления отчетных данных. Для этого следует установить правильность исчисления среднесписочной численности работников, так как планирование и отчетность в хозяйствах осуществляется по среднесписочному составу.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется суммированием численности работников списочного состава за все календарные дни данного месяца, включая праздничные и выходные, и делением полученной суммы на число календарных дней в отчетном месяце. Годовая среднесписочная численность работников рассчитывается делением суммы среднесписочной численности за двенадцать месяцев на 12.

В списочный состав работников предприятия должны включаться со дня зачисления на работу все работники, принятые на постоянную, сезонную или временную работу на срок один день и более. В списочный состав работников хозяйства не включаются лица, привлеченные для выполнения случайных разовых работ; студенты и учащиеся учебных заведений, проходящих производственную практику и не зачисленные на рабочие места; работники хозяйства, обучающиеся с отрывом от производства и получающие за его счет стипендию; работники, временно направленные в другое хозяйство на работу без сохранения заработной платы в данном хозяйстве; домашние хозяйки, школьники, привлекаемые на работу в отдельные дни; сезонные рабочие, находящиеся в отпусках на межсезонный период без сохранения заработной платы. Осуществляя проверку, нужно помнить, что не все работники списочного состава подлежат включению в расчет среднесписочной численности. Не включаются, например, женщины, находящиеся в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им одного года; работники, поступающие в высшие или средние специальные учебные заведения, находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов.

Одним из показателей использования труда является число отработанных человеко-дней и человеко-часов, регистрируемых в табелях. Проверка достоверности этих показателей отчетности имеет важное значение.

Закончив проверку отчетных данных, приступают к ревизии обеспеченности хозяйства работниками всех категорий, для чего сопоставляют плановую среднесписочную численность работников по отдельным категориям и в целом по хозяйству с отчетными данными. При этом устанавливают абсолютные показатели недостатка или излишка работников. Для более полной характеристики обеспеченности хозяйства рабочими необходимо исчислить относительный их излишек или недостаток. Он определяется путем сравнивания фактического числа рабочих с их количеством по плану, скорректированному на процент выполнения плана производства продукции. Расчеты абсолютного и относительного отклонений в численности работающих нужно делать не только в сравнении с планом, но и с данными предшествующих лет. Относительные отклонения в численности работающих позволяют дать объективную оценку изменениям производительности труда. Относительное сокращение работающих является результатом повышения производительности труда.

Успешное выполнение плановых заданий всеми отраслями хозяйства во многом зависит от обеспеченности рабочими соответствующих специальностей и квалификации. Необходимо проверить состав рабочих по специальностям и квалификации и сопоставить плановую потребность в рабочих отдельных специальностей с их наличием. Установив недостаток рабочих в целом по хозяйству и по отдельным специальностям, следует выяснить, какие меры принимались в хозяйстве для восполнения недостающего числа рабочих.

Важно проанализировать отчетные данные о приеме и выбытии рабочих. Текучесть кадров существенно отражается на выполнении производственной программы. Показатель текучести исчисляется как отношение числа работников, выбывших по собственному желанию и уволенных за нарушения трудовой дисциплины, к среднесписочному числу работников в проверяемом периоде. Ревизор должен изучить причины выбытия: вследствие перевода на другие предприятия; в связи с окончанием срока договора и работ; в связи с уходом на учебу, на пенсию; по собственному желанию и т.д.

На основе данных о выбытии и приеме рабочих следует исчислить коэффициент оборота по приему рабочих и коэффициент по увольнению. Коэффициент оборота по приему рабочих исчисляется делением числа принятых рабочих на их среднесписочное число, а коэффициент оборота по увольнению – делением числа уволенных на среднесписочное число. Полученные показатели необходимо тщательно проанализировать.

По инженерно-технических работникам и служащим следует проверить образовательных уровень, то есть все ли работники данной категории имеют соответствующее высшее или среднее специальное образование, проходят ли они периодически подготовку на курсах повышения квалификации. Особенно внимательно необходимо проверить положение молодых специалистов: прошли ли они стажировку, оказывается ли им помощь со стороны руководства хозяйства по приобретению опыта работы.

При проведении ревизии деятельности хозяйства учитываются некоторые особенности проверки обеспеченности производства трудовыми ресурсами. В состав трудовых ресурсов включают трудоспособных мужчин в возрасте от 16 до 60 лет и женщин от 16 до 55 лет. Кроме того, здесь принимаются во внимание все дополнительные ресурсы, способные принять то или иное участие в производстве: трудоспособные члены хозяйства, работающие в государственных предприятиях и учреждениях, учащиеся в возрасте 16 лет и старше, нетрудоспособные в трудоспособном возрасте, лица пенсионного возраста и подростки до 16-и лет.

Основными трудовыми ресурсами хозяйства являются трудоспособные лица, находящиеся в трудоспособном возрасте, не занятые на других предприятиях и в учреждениях и не обучающиеся с отрывом от производства в учебных заведениях. Поскольку в число работающих включаются трудовые ресурсы разной значимости, то для оценки обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами исчисляется показатель общей численности условных трудоспособных работников. Он определяется как сумма трудоспособных работников и работников прочих категорий, переведенных в условных трудоспособных путем деления фактически отработанного ими времени на среднюю трудовую активность трудоспособного работника (средне количество отработанных человеко-дней одним трудоспособным работником).

Одним из разделов ревизии выполнения плана по труду является проверка использования рабочего времени и соблюдения трудовой дисциплины (своевременный выход на работу и уход с работы, опоздания, неявки на работу без уважительных причин и др.), которая осуществляется по данным табельного учета рабочего времени. Ревизор должен убедиться в правильности и своевременности ведения учета использования рабочего времени, установить, соответствуют ли ежедневные сведения о выходах на работу отметкам в табелях, проверить организацию оперативного контроля за использованием рабочего времени.

Использование рабочего времени характеризуется соотношением числа фактически работающих и списочной их численности, количеством отработанных одним работающим человеко-дней (за месяц, год), средней продолжительностью одного рабочего дня, а также показателем использования максимально возможного фонда рабочего времени. Максимально возможный фонд рабочего времени равен календарному за вычетом неявок на работу в связи с праздничными и выходными днями и отпусками. Степень использования максимально возможного фонда рабочего времени характеризуется коэффициентом, который исчисляется как отношение числа фактически отработанных человеко-дней к максимально возможному фонду рабочего времени. Максимально возможный фонд рабочего времени определяется путем умножения средней продолжительности рабочего дня в часах на размер этого фонда в человеко-днях.

Проверку использования трудовых ресурсов следует проводить за наиболее напряженные месяцы полевых работ (сев, сенокос, уборка) и в целом за год, чтобы установить целесообразность привлечения рабочей силы со стороны.

В ходе ревизии проверяется выполнение плана производительности труда. Показатели производительности труда рассчитываются по видам сельскохозяйственной продукции, в целом по хозяйству и отдельным его отраслям. Задачей ревизии является проверка выполнения плана производительности труда, выявление внутрихозяйственных резервов и определение основных направлений дальнейшего ее роста. Законом экономики является опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Поэтому ревизор должен проверить, как соблюдается в хозяйстве указанное требование, для чего сопоставляются темпы роста производительности труда с темпами роста средней заработной платы. В ходе ревизии выясняются причины нарушения такого соотношения при его наличии.

**3.2 Ревизия и аудит соблюдения Положения об оплате труда**

В СПК «Пищаловский» оплата труда работников производится в соответствии с принятым положением об оплате труда рабочих СПК «Пищаловский» Оршанского района Витебской области на 1982 год. Это положение разработано на основании Типового положения об оплате труда рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства, утвержденного постановлением Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 15 июня 1970 года №182 и введено в целях усиления материальной заинтересованности государственных предприятий сельского хозяйства и повышения урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных, непрерывного роста производства высококачественных продуктов.

Положение, действующее на предприятии, не переиздается, а ежегодно в него вносятся необходимые изменения, вызванные изданием законодательных и нормативно-правовых актов, отвечающим современным требованиям.

Данное положение включает ряд разделов, названия которых связаны с отраслями хозяйственной деятельности предприятия, то есть «Оплата труда рабочих, занятых на работах в животноводстве», «Оплата труда рабочих, занятых на работах в растениеводстве» и т.д. Внутри каждого раздела приводятся обязанности рабочих соответствующих групп.

В соответствии с Положением об оплате труда оплата труда рабочих СПК, занятых на сельскохозяйственных работах в растениеводстве и животноводстве, производится по сдельно-премиальной системе оплаты труда исходя из установленных норм и расценок. В Положении содержится вывод норм и сдельных расценок по каждой группе работников, которые пересматриваются ежегодно.

Оплата труда рабочих производится по тарифным ставкам, определяющим уровень оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников, используемым на основании Единой тарифной сетки. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником. Данный момент Положения соответствует ст.ст. 60,61 Трудового кодекса Республики Беларусь, Рекомендациям по применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.

Оплата труда производится по месячным результатам за количество и качество полученной продукции. Нормы и расценки за продукцию разрабатываются в хозяйстве по согласованию с председателем профсоюзного комитета и утверждаются руководителем предприятия. При этом не должно допускаться разнобоя в уровне норм и расценок при одинаковых производственных условиях.

Положением предусмотрено премирование работников хозяйства, что также соответствует нормативным материалам. Советом Министров республики Беларусь утвержден ряд Постановлений «О совершенствовании механизма оплаты труда в отраслях экономики», в которых отражены вопросы премирования. Премирование работников производится с учетом показателей и условий, направленных на выполнение конкретных задач (достижение заданных показателей по объемам производства и реализации продукции, производительности труда, прибыли и др.). Основными показателями премирования рабочих основного производства является выполнение норм выработки, снижение трудоемкости продукции, повышение качественных характеристик выпускаемой продукции, экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, запасных частей, уменьшение отходов и потерь на единицу продукции; для рабочих, занятых обслуживанием основного производства – обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, сокращение затрат на обслуживание и ремонт; для руководителей, специалистов и служащих внутрипроизводственных подразделений – за фактическое улучшение результатов работы на том участке производства, на котором трудится конкретный работник (увеличение производства продукции, производительности труда, снижение себестоимости и др.). Оценка выполнения показателей премирования осуществляется нарастающим итогом с начала года. Премирование работников производится за счет фонда заработной платы хозяйства. Выплаты по системам премирования рабочих, руководителей и служащих за производственные результаты свыше 50 процентов заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника осуществляются за счет прибыли, остающейся в распоряжении хозяйства.

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерского учета. На каждом участке, где вводится премирование рабочих должен быть обеспечен учет выполнения показателей премирования. Премии выплачиваются только постоянным и сезонным работникам СПК.

Премии работникам утверждаются директором хозяйства. Директору хозяйства предоставляется право лишать отдельных работников премий частично или полностью за низкое качество сельскохозяйственных работ, нарушение технологии и другие производственные упущения в работе. Лишение или снижение размера премий оформляется приказом директора СПК с обязательным указанием причин.

Кроме того, Положением предусмотрена выплата работникам различных надбавок и доплат стимулирующего и компенсирующего характера, что также соответствует требованиям законодательства. Среди них доплата за продукцию, доплата за своевременное и качественное выполнение работы, доплата за мастерство, доплата за стаж, оплата невыходов на работы, оплата за работу в праздничные дни и др. Оплата за мастерство производится в размере 2%-первый класс, 10% - второй класс к основной заработной плате работников растениеводства и животноводства; доплата за классность водителям – в размере 20% первый класс, 10% - второй класс. Доплата за стаж: 5% до 5 лет, 10% от 5 до 10 лет, 15% от 10 до 15 лет, 20% свыше 15 лет. Доплата за работу в ночное время положена только работникам с нормированным рабочим днем. Ночным считается время с 22часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время производятся доплаты в размере до 20%. За работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни доплачивается работникам со сдельной оплатой труда не ниже двойных часовых ставок (окладов). При невыполнении норм выработок, браке и простое не по вине работника заработная плата выплачивается в размере не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). Размеры доплат за выполнение обязанностей бригадира, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий устанавливается в каждом конкретном случае нанимателем. Оплата невыходов на работу по уважительным причинам (по болезни), оплата отпусков исчисляется исходя из среднего заработка. Надбавка за высокие достижения в труде может устанавливаться руководителям, специалистам и служащим за высокие творческие, производственные достижения в работе или за выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения в размере до 50% оклада.

Вышеперечисленные доплаты и надбавки, а также их размеры соответствуют статьям 69,70 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановлениям Совета Министров Республики Беларусь «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» от 24 декабря 1998г., «О дополнительных мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» от 16 июня 1998г., «О размерах доплат за работу в ночное время, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) от 24 мая 2000г. и др.

Положением предусмотрено что при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 50% заработной платы, причитающейся к выплате работника.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих СПК состоит из должностного оклада, вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия, специальных видов премий и других выплат. Определение должностных окладов специалистов и служащих производится по Единой тарифной сетке. Должностной оклад директора устанавливается Белживобъединением. Материальное стимулирование руководителя производится согласно письму Минсельхозпрода от 28.01.1999 года 03-2/11-22. Вознаграждение за результаты деятельности руководителю выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, другим руководящим работникам, специалистам и служащим – относится на себестоимость предприятия. Премия директору утверждается руководителем вышестоящей организации, специалистам – директором СПК.

В СПК «Пищаловский» установлен 8-ми часовой рабочий день при 5-ти дневной рабочей неделе. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Директор СПК имеет право по согласованию с рабочим комитетом в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая) и в случаях производственной необходимости увеличить продолжительность рабочего дня в растениеводстве не более чем 10 часов. В другие периоды сезона полевых работ или в зимнее время рабочий день должен соответственно сокращаться, но не менее чем 5 часов, чтобы средняя продолжительность рабочего дня за год не превышала положенного количества часов (8ч.).

Оплата труда работников в СПК «Пищаловский» производится в соответствии с данным Положением по оплате труда. Соблюдение Положения является обязательным. Соблюдение его заключается: в правильности применения норм, расценок, тарифных ставок, должностных окладов, которые соответствуют данным видам работ и группам работников; в правильном и обоснованном применении и выплате различных видов надбавок, доплат и премий в соответствующем их размере; в своевременности выдачи заработной платы работникам; в соблюдении принятого режима рабочего дня. Данные вопросы могут быть проверены на основании данных первичных и сводных документов бухгалтерского учета, приказов и распоряжений директора СПК путем сравнения их с Положением по оплате труда. При выявлении нарушений ревизор обязан установить их причины, определить материальный ущерб и установить виновных лиц.

Следует отметить, что Положение по оплате труда должно соответствовать требованиям законодательства, поэтому в ходе проверки ревизор опирается на нормативные документы.

**3.3 Ревизия и аудит правильности расчетов по оплате труда**

Контролируя правильность и своевременность расчетов с работниками по оплате труда, проверяющие руководствуются действующим законодательством о труде, учредительными документами и уставом предприятия. При проверке также надо знать систему первичного учета затрат труда и его оплаты, порядок сводки и группировки первичных документов, учет выполненных работ, оказанных услуг, отработанного времени, произведенной продукции.

Проверку расчетов с рабочими и служащими по оплате труда начинают с установления соответствия показателей аналитического учета по оплате труда данным синтетического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в Главной книге и в балансе на одну и ту же дату. Для этого сверяют сальдо по счету 70 на 1-е число месяца в Главной книге и в балансе предприятия с итоговыми суммами расчетно-платежных ведомостей.

Расхождение этих данных будет свидетельствовать о неточности учета заработной платы, о переплатах и других недостатках. При выявлении расхождений ревизор устанавливает их причины. Основными причинами расхождений могут быть искажения данных в результате злоупотреблений (завуалирование расхода денежных средств путем исключения из фонда потребления разных выплат и удержаний); неполное удержание авансов; повторное списание денежных документов с отнесением выплат по ним в дебет счета 70; уменьшение дебиторской задолженности или увеличение кредиторской задолженности при переносе сальдо из одной расчетной ведомости в другую; запущенность учета по счету 70.

Проверяется соответствие аналитических данных в Расчетно-0платежных ведомостях и лицевых счетах в разрезе каждого работника. Затем изучаются достоверность первичных документов, порядок и последовательность их заполнения. При повременной оплате труда проверяются правильность применения тарифных ставок или условий контракта, а при сдельной – выполнение количественных и качественных показателей работы, правильность применения норм и расценок. При формально-правовой проверке первичных документов по учету труда и его оплаты устанавливают наличие подписей должностных лиц, ответственных за учет выполненных работ, заполненность всех реквизитов, нет ли в документах подчисток, неоговоренных исправлений и т.д. При проверке табелей учета рабочего времени и нарядов, а также других первичных документов по начислению оплаты труда необходимо выяснить, нет ли случаев включения в них вымышленных (подставных) лиц. Для этого анализируются наряды по датам их выдачи, сопоставляются фамилии рабочих в нарядах и табелях учета рабочего времени с данными учета личного состава в отделе кадров.

Проверяется, нет ли случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения фамилий одних и тех же лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях. Особенно внимательно проверяются документы, выписанные на лиц, не состоящих в списочном составе предприятия и проработавших непродолжительное время, а также документы по устранению брака и переделке некачественно выполненных работ. При проверке первичных документов и расчетных ведомостей большое внимание уделяется правильности арифметических подсчетов.

На следующем этапе контроля выборочно проверяется правильность начисления оплаты труда. Эта проверка производится отдельно по работникам с повременной и работникам со сдельной оплатой труда. По табелям учета рабочего времени устанавливается правильность начисления оплаты труда рабочим с повременной оплатой, проверяется соответствие ее тарифным разрядам рабочих и часовым тарифным ставкам. Затем определяется правильность начисления оплаты труда рабочим-сдельщикам. Проверке подлежат применяемые нормы выработки и расценки. Неправильное применение расценок приводит к переплате или недоначислению заработной платы, а занижение нормы выработки к неоправданному их перевыполнению, сдерживает рост производительности труда. Установив факты неправильного применения расценок, ревизор обязан вскрыть их причины. В процессе ревизии необходимо проверить, на все ли работы в хозяйстве имеются нормы выработки и расценки. Одним из нарушений расчетов по оплате труда является завышение фактического объема работ, в результате чего возникают переплаты. В этом случае необходимо обобщить все первичные документы по выполнению соответствующего вида работ, подсчитать их объем и полученные результаты сопоставить с фактическими данными.

Следующим этапом проверки является контроль обоснованности и правильности начисления дополнительной оплаты труда и производственных удержаний из оплаты труда. По начисленным видам оплат проверяют расчеты: по среднему заработку, за дни пребывания в отпуске, за работу в ночное время, за работу в сверхурочное время, за работу в праздничные и выходные дни, премий и т.д. По удержаниям проверяют: правильность исчисления подоходного налога, расчета удержаний по исполнительным листам, удержания за товары, приобретенные в кредит, авансы, выданные в счет оплаты труда, суммы возмещения ущерба, причиненного предприятию и т.д.

Проверяя правильность начисления сумм за время отпуска, устанавливается полнота включения в расчет выплат при определении среднего заработка, правильность определения среднемесячной и среднедневной оплаты труда, суммы оплаты за время отпуска. В процессе контроля следует учитывать, что начисленная оплата труда за время отпуска, включается в фонд оплаты труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся за дни отпуска в отчетном месяце.

Основанием для расчета пособий по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, выдаваемый лечебным учреждением. В процессе контроля устанавливается, имеются ли в листках подписи врачей, печати лечебных учреждений. Аналогично проверяется оформление других документов, дающих право на получение пособий за счет средств фона социальной защиты населения (пособие на рождение, пособие на детей, пособие по беременности и родам и др.).

При проверке обоснованности и правильности начисления премий, надбавок, доплат необходимо руководствоваться Положением по оплате труда, в котором указаны показатели премирования и размеры выплат по каждому их виду. Следует также знать, что начисление премий должно быть подтверждено приказом руководителя.

При проверке правильности удержаний нужно установить их документальную обоснованность и законность, своевременность перечисления удержанных сумм по назначению: бюджету – взысканные налоги; торговым предприятиям – задолженность за товары, купленные в кредит; истцам – алименты и другие суммы. Также важно установить их правильность с точки зрения арифметических расчетов. Особенно тщательно проверяется правильность сделанных удержаний у лиц, уволенных за проверяемый период. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50% заработка.

При проверке выдачи работникам натуроплаты устанавливается правильность ее оценки. Продукция, выдаваемая в счет оплаты труда, должна быть оценена по себестоимости. Также проверяется, не выдана ли неучтенная продукция, чтобы уйти от обязательных платежей во внебюджетные фонды социального страхования и обеспечения.

Проверкой расчетно-платежных ведомостей, табелей учета рабочего времени, приказов о назначении работников определяют соблюдение штатной дисциплины. При этом особое внимание надо обращать на всякого рода дополнительные в данном структурном подразделении расчетно-платежные ведомости, вписанные в необычном порядке фамилии отдельных работников, сомнительные подписи, за которыми могут скрываться факты нарушения штатной дисциплины и злоупотреблений. Наиболее часто встречающимися нарушениями является содержание сверхштатных работников и завышение ставок (окладов) некоторым работникам.

Проверкой правильности расчетов зарплаты и сумм удержаний устанавливается правильность суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки каждому работнику. На всех проверенных документах ацдитор делает свою пометку. Если после сопоставления документов останутся непомеченными какие-либо расчетные и платежные ведомости или фамилии отдельных лиц в них, то это может явиться признаком составления двойных платежных ведомостей либо включения вымышленных фамилий.

Проверяется правильность арифметических подсчетов в документах на начисление и выплату заработной платы. Проверкой правильности подсчета по вертикали могут быть выявлены завышения сумм, подлежащих к списанию в расход за счет уменьшения сумм удержанных налогов, и сумм, подлежащих перечислению в бюджет. Такое злоупотребление не требует внесения изменений в регистры бухгалтерского учета. Аналогичной проверкой по горизонтали могут быть выявлены случаи удержания денег с одних работников в счет погашения задолженности другими работниками.

Обычно правильность начисления и выплаты заработной платы проверяется выборочным путем. Известны различные варианты выборочной проверки. Наиболее эффективным вариантом является выявление признаков, указывающих на возможность недостатков и нарушений и дальнейшей допроверки по выявлению самих фактов. Нередко пользуются и другими вариантами, как например, выборочной проверкой некоторых начислений и выплат без предварительного поиска признаков, указывающих на неблагоприятное положение. Иногда сплошным путем проверяют все начисления и выплаты за весь ревизуемый период.

На предприятии имеют место случаи выплаты денег за работы, выполненные по трудовым соглашениям с частными лицами. Обычно таких выплат бывает немного в ревизуемом периоде, и их целесообразно проверять сплошным путем. Прежде всего, следует ознакомиться с содержанием трудового соглашения, обращая внимание на наличие данных об исполнителях работ (фамилии, имена, отчества, адреса, серии и номера паспорта и даты его выдачи, данных о его специальности, квалификации), характеристику и объем работ, подлежащих выполнению, расценки и сумму, которая будет выплачена после окончания работ. Аудитор выясняет, какие обстоятельства вынудили предприятие заключить трудовое соглашение с частными лицами. Намеченные в нем работы не должны входить в служебные обязанности штатных работников предприятия. Изучая акт приемки выполненных работ, аудитор проверяет, в полном ли объеме, в срок ли выполнены работы и каково их качество. Путем обследования или контрольного обмера проверяют соответствие объемов выполненных работ объемам, указанным в документах.

Необходимо тщательно проанализировать соблюдение сроков и полноту выдачи заработной платы, причины несвоевременности этих расчетов и меры, принимаемые субъектом хозяйствования по улучшению расчетной дисциплины по оплате труда.

Обязательным является выборочная проверка правильности отнесения расходов по заработной плате на определенный вид затрат. Здесь необходимо руководствоваться Положением о составе затрат и другими нормативными документами. Неправильное отражение производственных расходов на счетах бухгалтерского учета может иметь место в результате низкой квалификации бухгалтерских работников. При этом ставится вопрос об исправлении отчетности, если неточности обнаружены после ее оставления и представления в соответствующие инстанции. Ошибки, допущенные бухгалтерией в расчетно-платежной ведомости, могут быть исправлены в течение месяца. В другом случае требуется согласие работника. Далее аудиторы выявляют, не повлияло ли уточнение отчетных показателей на выполнение плановых заданий, обоснованность начисления и выплаты премий.

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

На предприятии трудовые доходы каждого работника определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы. Участие работающих в доле вновь созданных материальных благ выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству затрачиваемого труда.

В СПК «Пищаловский» ведется внутрихозяйственный контроль затрат труда и его оплаты, который призван обеспечить систематическое наблюдение за соблюдением действующего законодательства о труде; правильностью применения должностных окладов, тарифных ставок, сдельных расценок; своевременностью и правильностью расчетов с рабочими и служащими по заработной плате и др. Его проводят соответствующие должностные лица и общественные организации предприятия.

Немаловажное значение имеет, проводимая на предприятии, ревизия и аудит расчетов с персоналом по оплате труда, включающая в себя проверку обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования, соблюдения Положения об оплате труда, правильности и своевременности расчетов по оплате труда.

Проверка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами заключается в установлении правильности исчисления среднесписочной численности работников на основании отчетных данных, сравнение плановой среднесписочной численности работников с фактической и установлении абсолютных и относительных показателей недостатка или излишка работников. Также важно проверить состав рабочих по специальностям и квалификации и сопоставить плановую потребность в рабочих отдельных специальностей с их наличием. Важно проанализировать отчетные данные о приеме и выбытии рабочих, среди которых показатель текучести кадров, коэффициент оборота по приему рабочих и коэффициент оборота по увольнению. По инженерно-техническим работникам и служащим следует проверить образовательный уровень. Достаточно внимания следует уделять проверке использования рабочего времени и соблюдения трудовой дисциплины по данным табельного учета рабочего времени. Целесообразно также провести анализ темпов роста производительности труда и его оплаты, имея ввиду, что первый должен превышать второй.

Оплата труда работников СПК «Пищаловский» производится в соответствии с Положением об оплате труда, в котором указаны форма оплаты труда, порядок ее начисления, виды и размеры надбавок и доплат, премий, сроки выдачи оплаты труда. Данное положение должно соответствовать нормативных документам, которыми пользуется аудитор при проверке его соблюдения.

Достаточно важным моментом является проверка правильности расчетов по оплате труда, в ходе которой выявляют соответствие показателей аналитического учета по оплате труда данным синтетического учета на основании Главной книги, баланса и расчетно-платежных ведомостей. Затем изучается достоверность первичных документов, проверяется правильность применения норм, расценок, тарифных ставок и должностных окладов. В первичных документах следует проверить наличие подписей должностных лиц, заполненность всех реквизитов, нет ли включения вымышленных лиц, повторного начисления сумм и т.д.

Наряду с проверкой правильности начисления основной оплаты труда, большое внимание следует уделить проверке правильности начисления дополнительной оплаты труда и правильности произведенных удержаний. Необходимо тщательно проанализировать сроки и полноту выдачи заработной платы. Обязательным является проверка правильности отнесения расходов по заработной плате на определенный вид затрат.

Обычно правильность начисления и выплаты заработной платы проверяется выборочным путем. В случае выявления нарушений, ревизор обязан установить причины и величину ущерба.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕАТУРЫ**

1. Алборов Р.А. Аудит расчетных операций.//Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2000г., №11, с.25.
2. Аудит и ревизия: Справочное пособие./А.А.Бавдей, И.Н.Белый, Н.П.Дробышевский и др., Под общ. ред. И.Н.Белого. – Мн.: ООО «МИСАНТА», 1994г. – 220с.
3. Аудит: Учебник для ВУЗов/В.И.Подольский, Г.Б.Поляк, А.А.Савин, Л.В.Сотникова; Под ред. В.И.Подольского. – М. Аудит, ЮНИТИ, 1997г. – 432с.
4. Бельчина Е.М. Минимальная заработная плата: проблемы и тенденции./ Организация производства в условиях рынка. Ч.2 Горки, 2004г., с.9.
5. Гайдуков А.С. Формирование системы рынка труда в аграрной сфере./ Организация производства в условиях рынка. Ч.2 Горки, 2004г., с.23.
6. Дробышевский Н.П. Ревизия и аудит: Учебное пособие. – Мн.: ООО «Мисанта», 2004г. – 265с.
7. Закревская А. Надбавки и доплаты к заработной плате.//Консультант бухгалтера, 2002г., №20, с.4.
8. Ковач С.И. Натуральная оплата труда в сельхозпредприятиях./ Учет, анализ и финансы в организациях АПК: состояние и пути развития, Горки, 2003.г, с.32.
9. Левкович О.А., Бурцев И.Н. Основные особенности заработной платы.// Главный бухгалтер, 2001г., №15, с.43.
10. Неборский П.П., Белый И.Н. Ревизия и контроль в АПК: Справочное пособие. – Мн.: Ураджай, 1988г.- 288с.
11. Новикова И. Учет расчетов с персоналом по его оплате.// Бухгалтерский учет и анализ, 2003г., №2, с.50.
12. Оплата труда: сб. норматив. актов./ Сост. Г.В.Прохорчик и др. – Минск: Амалфея, 2001г. – 304с.
13. Пупко Г.М. Аудит и ревизия: Учебное пособие. – Мн.: Интерпрессервис, 2003г. – 429с.
14. Редько В.Н. Государственное регулирование заработной платы в РБ в переходный период./ Экономическая теория и аграрная политика. Ч.1. Горки, 2004г., с.83.
15. Сезнева Ж. Премирование работников.// Национальный бухгалтерский учет, 2002г., №12, с.44.
16. Сидоренок В.Н. Проблемы вопсроизводства рабочей силы на предприятиях АПК/ Организация производства в условиях рынка. Ч.2. Горки, 2004г., с.138.
17. Сидоренко В.Н. Совершенствование стимулирования труда в убыточных и низкорентабельных предприятиях./ Учет, анализ и финансы в организациях АПК: состояние и пути совершенствования. Ч.1. Горки, 2004г., с.105.
18. Справочник контролера-ревизора: Сборник нормативных документов по работе контрольно-ревизионного аппарата Минфина РБ в 3-х томах. Т.2./Сост. Н.Н,Ковалев, В.А.Василенко; Под общ. ред. И.И.Заяша. – Мн.: УП «ИВЦ Минфина», 2001г. – 506с.
19. Тищенко Т.Н. минимальная заработная плата и базовая величина.// Главный бухгалтер, 2002г., №10, с.34.
20. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
21. Ускевич Т. Премирование в новых условиях оплаты труда.// Консультант бухгалтера, 2003г., №8, с.9.
22. Чашна Е.Л. Аудит расчетов по оплате труда.// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 1998г., №5, с.33.
23. Чернобривец А. Некоторые особенности оплаты труда.// Национальный бухгалтерский учет, 2004г., №23, с.49.
24. Шебеко К.К. Уровень заработной платы как фактор экономического развития.// Экономическая теория и аграрная политика. Ч.1, 2004г., с.20.
25. Штейман М.Я., Гайдуцкий П.И. Внутрихозяйственный контроль на сельхозпредприятиях. – М.:Агропромиздат, 1990г., 143с.
26. Штейман М.Я. Внутрихозяйственный контроль в сельхозпредприятиях. – М.: Финансы и статистика, 1983г. – 160с.
27. Штейман М.Я. Контроль и ревизия в сельхозпроизводстве. – М.: Финансы и статистика, 1988г.