##### Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п.п. | Наименование раздела | № страниц |
|  | Введение | 3-6 |
| I. | ***Экономическая сущность и значение учета и контроля труда и его оплаты*** | 7-44 |
| 1.1. | Нормативно – правовое регулирование труда и его оплаты | 7-11 |
| 1.1.1. | Трудовое законодательство и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права | 7-8 |
| 1.1.2. | Государственное регулирование оплаты труда | 8-9 |
| 1.1.3. | Договорное регулирование оплаты труда | 9-11 |
| 1.2. | Организация учета труда и бухгалтерского учета на предприятии | 11-22 |
| 1.2.1. | Рабочее время, учет отработанного времени | 11-12 |
| 1.2.2. | Организация расчетов с работниками предприятия | 12-22 |
| 1.3. | Значение анализа и контроля учета труда и его оплаты | 22-44 |
| 1.3.1. | Анализ использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда | 22-29 |
| 1.3.2. | Аудит – как способ контроля в сфере трудовых отношений и оплаты труда. Значение аудита. | 29-44 |
| II. | ***Финансово – экономическое состояние предприятия. Анализ использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда на предприятии.*** | 45-70 |
| 2.1. | Анализ финансово – экономического состояния предприятия ГУП «Селемджинское УДП» | 45-57 |
| 2.2. | Организация бухгалтерского учета на предприятия по оплате труда | 57-70 |
| III. | ***Анализ наличия, движения трудовых ресурсов и фонда оплаты труда. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.*** | 71-81 |
| 3.1. | Анализ наличия, движения и использования трудовых ресурсов на предприятии | 71-75 |
| 3.2. | Аудит расчетов с персоналом по оплате труда | 76-81 |
|  | Заключение | 82-83 |
|  | Литература | 84-86 |
|  | Приложение 1 – Вопросы к проверке по аудиту |  |
|  | Приложение 2 – Диаграмма «Фонд оплаты труда 2000-2002» |  |
|  | Приложение 3 – Диаграмма «Доля ФОТ ППП и ИТР, в общем, ФОТ на предприятии». |  |
|  | Приложение 4 – Диаграмма «Соотношение принятых работников, выбывших, постоянно работающих в численности» |  |
|  | Приложение 5 – Начисление и удержания з\платы за 2000 г |  |
|  | Приложение 6 – Начисление з\платы и удержание за 2001г. |  |
|  | Приложение 7 – Начисление з\платы и удержание за 2002 г |  |
|  | Приложение 8 – Выписка из гл. книги по счету 70 за 2000 г. |  |
|  | Приложение 9 – Выписка из гл. книги по счету 70 за 2001 г. |  |
|  | Приложение 10 – Выписка из гл. книги по счету 70 за 2002  |  |
|  | Приложение 11 – Бухгалтерский баланс за 2000 год |  |
|  | Приложение 12 – Бухгалтерский баланс за 2001 год |  |
|  | Приложение 13 – Бухгалтерский баланс за 2002 год |  |
|  | Приложения 14 – Программа деятельности ГУП «Селемджинское УДП» |  |
|  | Приложение 15 Программа аудита труда и его оплаты |  |

**ВВЕДЕНИЕ**

 Процесс любой предпринимательской деятельности, особенно изготовления продукции, товаров, выполнения работ и оказания услуг, связан с затратами не только овеществленного (в средствах и предметах труда), но и живого труда. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Повышением его производительности прежде всего обусловлен рост эффективности производства, а следовательно, его рентабельности и прибыльности.

 Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения работ, переобучения другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию. К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд экономических показателей.

 Основными задачами использования трудовых ресурсов являются:

* изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
* определение и изучение показателей текучести кадров;
* выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

 Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

 В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

 Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

* результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности;
* кадровой политики предприятия;
* уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
* влияния профсоюзов, конкурентов и государства;
* политики предприятия в области связей с общественностью и другие.

 Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

 В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда;

* дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
* систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции;
* превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

 Отсюда вытекает необходимость исчисления размера оплаты труда каждому работнику по всем основаниям и отнесения затрат по оплате труда на издержки производства. В связи с этим определяются и требования к учету и контролю за мерой труда и его оплатой. Прежде всего они заключаются в том, чтобы осуществлялся контроль за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка, за устранением за непроизводительных выплат, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда на разных участках, своевременностью и правильностью выдачи средств на оплату труда. При этом информация об учете труда и его оплате должна быть экономически обоснованной и достоверной. На основании этой информации осуществляется контроль за использованием рабочего времени, внедрением прогрессивных форм труда, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и его оплатой, за уровнем соответствующих затрат.

 Контроль за оплатой труда и расходованием средств фонда оплаты труда осуществляется прежде всего в организации, где, используя данные первичного учета выработки и оплаты труда, нормировщики, бухгалтеры и внутренние аудиторы проверяют правильность документов за выполненные работы, соответствие указанных в них сумм расценкам, окладам, сигнализируют о случаях незаконного использования средств, предназначенных на оплату труда, и добиваются устранения причин их перерасхода.

 На предприятиях малого бизнеса внутренний контроль за оплатой труда могут осуществлять сами владельцы-учредители(собственники) при расчете размера оплаты труда и составлении расчетных и платежных ведомостей.

 Предварительный и последующий контроль за рациональным использованием фонда оплаты труда в пределах заработанных средств и за правильностью выдачи со счетов организаций денежных средств на оплату труда осуществляют учреждения банков. Они проверяют на основе получаемых от организаций справок соответствие начисленного фонда оплаты труда объему заработанных ими средств.

 Выдача средств на оплату труда учреждениями банков производится в пределах заработанных средств. Этот предел определяется исходя из планируемых затрат на оплату труда в стоимости продукции (работ, услуг) и фактически выполненного объема работ, услуг за отчетный период.

 Структурные подразделения организации, имеющие отдельный бухгалтерский баланс и расчетный счет, но не наделенные правом юридического лица, расходы на потребление осуществляют в пределах заработанных ими средств на основании самостоятельно предоставляемой в банк справки.

 Организации в качестве источника формирования средств на потребление могут использовать прибыль прошлых лет, оставшуюся в их распоряжении, за вычетом произведенных расходов на производственное и социальное развитие и другие цели, кроме выплат, входящих в фонд потребления.

 Определенный вклад в контроль за составом фонда оплаты труда вносят органы государственной статистики. Напомним, что показатели по оплате труда и выплатам социального характера содержатся в формах федерального государственного статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» и №ПМ «Сведения об основных показателях деятельности малого бизнеса».

 Информация по учету труда, численности работников по их составу, затрат на оплату труда, составу этих затрат, размеру затрат в себестоимости отдельных видов продукции (работ, услуг) относится как (управленческому) учету. На этом участке бухгалтерского учета трудно найти границы между его подсистемами. Отнесение той или иной информации к тому или иному виду учета организация определяет самостоятельно исходя из соображений коммерческой тайны, взаимоотношений между наемными работниками и работодателями и других факторов ее деятельности.

 Объектом исследования по учету, анализу и аудиту труда и его оплаты в данном проекте является Государственное Унитарное предприятие «Селемджинское унитарное дорожное предприятие». Целью и задачами данного проекта являются:

* изучение и оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
* регулирование трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством;
* оценка существующей в организации системы расчетов с персоналом и ее эффективности;
* оценка состояния синтетического и аналитического учета операций по оплате труда и расчетов с персоналом организации;
* оценка полноты отражения совершенных операций в бухгалтерском учете;
* проверка соблюдения организацией налогового законодательства по расчетам с внебюджетными фондами, по социальному страхованию. И обеспечению;
* анализ эффективности использования трудовых ресурсов;
* анализ фонда оплаты труда, правильность его использования.

 Источниками информации , используемой в процессе исследования и проведения анализа и аудита являются Учетная политика предприятия, аналитические и синтетические данные по счетам, первичные документы по учету и начислению заработной платы (табеля учета рабочего времени, , лицевые счета, сводные ведомости по учету заработной платы, листки о временной нетрудоспособности, расчету на оплату отпусков и так далее), Главная книга, лицевые счета, карточки по ведению налогового учета, декларации, трудовые договора, коллективный договор и так далее.

Целью дипломной работы является оценка состояния учета, проведения анализа и аудита труда и его оплаты на ГУП «Селемджинское УДП».

**I. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ, УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ.**

* 1. **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

 ***Оплата труда*** – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

1.1.1. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

 Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

* Трудовым Кодексом Российской Федерации;
* Иными федеральными законами;
* Указами Президента Российской Федерации;
* Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
* Конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
* Актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

 На территории Российской Федерации до принятия соответствующих актов применяются нормы бывшего СССР в части, не противоречащей Конституции и законодательству РФ, а также международным соглашениям (договорам) с участием Российской Федерации.

 В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, учитывает мнение представительного органа работников. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.1.2. Государственное регулирование оплаты труда.

 В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников в соответствии со ст.130 ТК РФ включаются:

* величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
* величина минимального размера тарифной ставки работников организаций бюджетной сферы РФ;
* меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
* ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
* ограничение оплаты труда в натуральной форме. Согласно ст.131 ТК РФ в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в не денежных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы. Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается;
* обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
* государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
* ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
* сроки и очередность выплаты заработной платы.

В то же время с переходом к рыночной экономике государство отошло от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников. Элементы государственного регулирования оплаты труда сохранились в организациях, финансирование содержания которых осуществляется из бюджетов различных уровней.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. В то же время месячная заработная плата отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда, не может быть ниже установленного федеральным законом и минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки первого разряда тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях. В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях труда и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременной на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. (ФЗ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

Субъекты РФ в пределах своей компетентности вправе устанавливать размер минимальной заработной платы в соотношении между минимальной заработной платой, установленной на федеральном уровне, с величиной прожиточного минимума в регионе.

Кроме того, государственное регулирование распространяется на порядок установления и применения районных коэффициентов к заработной плате и надбавок за стаж работы на некоторых территориях. Это регулируется федеральным законом ФЗ РФ «О гарантиях работникам…» №4520-1 от 19.02.93 года ст.7-12.

1.1.3. Договорное регулирование оплаты труда.

 В соответствии с законодательством о труде регулирование трудовых и непосредственно связанных с ним отношений может осуществляться на договорной основе: путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, а также трудовых договоров.

 ***Коллективный договор*** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

 Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется статьями 41-44 ТР РФ и Законами РФ от 11 марта 1992 года № 2490-14 «О коллективных договорах и соглашениях».

 ***Соглашение*** - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст.45 ТК РФ).

 В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, условия и охрана труда, режим труда и отдыха, развитие социального партнерства, другие вопросы, определенные сторонами. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральные, региональные, отраслевые, территориальные и другие.

 Уже на первом этапе возникновения отношений между работником и предприятием – при заключении трудового договора – определяются условия труда, формы его оплаты, предоставления дополнительных льгот и компенсаций. Термин «трудовой договор» имеет широкое толкование, но с позиции оплаты труда он используется в более узком значении. **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами о труде, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию ( работу по определенной специальности, квалификации или должности), соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ). Корме этого на предприятии имеют место взаимоотношения, регулируемые договорами гражданско-правового характера. Согласно ГК РФ организации самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда, а также и другие виды выплат. Организации имеют больше права в выборе форм оплаты труда, установления режима работы, условий оплаты и так далее, чем до 1990 года. Но в России параллельно также действует механизм защиты работников. Законодательно устанавливается минимальный размер оплаты труда на предприятиях всех форм собственности, минимальная продолжительность отпуска, максимальная продолжительность рабочего дня, льготы по налогу отдельных категорий персонала. Действующая в настоящее время в России система оплаты труда имеет три крупных недостатка: *в целом низкий размер заработка, особенно на Дальнем Востоке; перекосы в оплате различных категорий и целых социальных групп; уравнительный подход при формировании заработка.*

 Сложность и запутанность порядка начисления заработка, огромное количество нормативных актов, неспособность гибко реагировать и учитывать все изменения в сфере трудовых ресурсов и нюансы в условиях трудовой деятельности в различных, резко отличающихся друг от друга по ряду факторов в различных регионах страны, уже создали условия для социальных взрывов на ряде предприятий. Все это зависит от трудовых отношений, установившемся в коллективе.

 При поступлении на работу граждане проходят собеседование, принимают участие в конкурсе на замещение вакантных должностей и т.д. Если результаты собеседования устраивают работника и работодателя, то между ними заключается трудовой договор. При этом гражданин предоставляет все необходимые документы: паспорт, трудовую книжку, удостоверения, медицинские справки, воинский билет, страховое свидетельство и т.д. ( ст.65 ТК РФ).

* 1. **ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ.**

**1.2.1. Рабочее время, учет отработанного времени.**

 Со вступлением в силу Трудового Кодекса РФ регулирование рабочего времени производится в соответствии с разделом IV данного Кодекса, с сохранением в силе ранее изданных нормативных актов, но исходя из положений статьи 423 ТК РФ только в той части, в которой они не противоречат положениям нового Кодекса.

 В соответствии со статьей 91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени. Исходя из этого в правах сторон трудовых отношений определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его, окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

 Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.д.), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв.

 Учет отработанного времени, необходимого для начисления заработной платы, а также для правильного определения численности работников на предприятии организуется в Табеле учета рабочего времени (в.№ Т-12). Учет рабочего времени может быть поденным и суммированным. Поденный учет предусматривает подсчет отработанного времени в течение каждого дня и применяется в тех случаях, когда дневная продолжительность рабочего времени постоянна. Запрещается взаимозачет переработки в течение одного дня и недоработки в другие дни. В зависимости от характера производства на предприятиях может вводиться сменная работа с суммированием рабочего времени за месяц. Такой вид учета рабочего времени применяется на предприятиях с непрерывным циклом производства, при вахтовом методе организации работы, на транспорте и т.д. Для правильного начисления заработной платы необходимо вести учет отработанного времени каждого работника.

 Численность работников постоянно должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе и увольнении. Учет использованного рабочего времени ведется в табелях, открываемых на каждый месяц по предприятию в целом или в годовых табельных карточках. Табель заполняется на всех работников, принятых на постоянную, сезонную или временную работу, сроком на один день и более, со дня зачисления. Существует два метода ведения Табеля учета рабочего времени : метод сплошной регистрации явки на работу по табельной системе. Наиболее приемлем при оплате по тарифным ставкам и при неустойчивом режиме; метод регистрации отклонений, когда дни явки считаются по плановому графику, а дни неявок и отклонений от нормального режима отражаются буквенными и цифровыми кодами.

 Все учитываемое время делится на три вида:

* отработанное оплачиваемое время (работа сдельная, повременная, служебные командировки, отвлечения от основной работы, перевод из-за простоев на другую работу, руководство практикой студентов);
* неотработанное оплачиваемое время (льготные часы подростков, цело сменные и внутрисменные простои, доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу, дни донорства, незаконного увольнения, повышение квалификации, больничного обследования, нетрудоспособность по увечью и профзаболеванию, учебные и очередные отпуска, общественные и гособязанности, временная нетрудоспособность, отпуска по уходу за ребенком до полутора лет);
* неотработанное (рабочее и временное) неоплачиваемое время (административный отпуск, выходные и праздничные дни, опоздания, прогулы и другие неявки). В табеле фиксируются случаи опоздания на работу, неявок, простоев, часы, отработанные сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни. Контроль за использованием рабочего времени возлагается на руководителей производственных подразделений и все виды использования рабочего времени должны быть подтверждены приложенными соответствующими первичными документами, которые вместе с табелем передаются в бухгалтерию для выполнения расчетов с работниками по оплате труда.

1.2.2. Организация расчетов с работниками предприятия.

 Форма организации труда на предприятии может быть как бригадная, так и индивидуальная. Требования к организации труда должны быть следующие:

* оплата труда должна находиться в прямой зависимости от количества и качества выработанной бригадой продукции или услуг и выполнения заданной нормы.
* Общий бригадный заработок должен распределяться пропорционально квалификации (разряду), интенсивности труда (с учетом совмещения профессий и зон), отработанному времени и отношению к труду. При этом учитываются не индивидуальные результаты, а индивидуальное отношение к труду.
* Методика оплаты должна быть простой и доступной работникам, чтобы они могли устно вести подсчет своего заработка и ориентироваться в выполнении установленной нормы.
* Механизм начисления и распределения заработанной платы должен учитывать индивидуальный вклад каждого работника в общий бригадный результат с тем, чтобы использовать механизм индивидуального соревнования.

 Требования к организации индивидуального труда сводятся к обеспечению каждого работника индивидуальным заданием, оборудованным рабочим местом, учетом и приемкой выполненных работ и начислению работникам всех выплат, доплат и компенсаций, предусмотренными Законами РФ.

 Согласно статьи 40 ТК РФ трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работниками и работниками на предприятии регулируются коллективным договором. Статья 13 Закона РФ от 11.03.92 г. «О коллективных договорах и соглашениях» устанавливает, что в коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными действующим законодательством. На каждом предприятии должно быть разработано и принято собственное Положение по оплате труда в соответствии с коллективным договором, заключаемым между администрацией и представителями трудового коллектива. В нем предусматриваются формы оплаты труда всех категорий работников, ставки и расценки, а также система поощрения каждой категории работников за результаты труда. В основу Положения должны быть заложены такие принципы, при которых каждый работник без принуждения становится заинтересованным в постоянном повышении производительности труда, что прямо связано с максимальным получением прибыли. К таким основополагающим принципам относятся:

* заработная плата должна стать главным мотивом активности трудовой деятельности;
* заработная плата должна быть не меньше определенного размера, устанавливаемого в соответствии с правами человека, в определенные периоды в зависимости от уровня рыночных цен – принцип минимальной заработной платы;
* зарплата по своему размеру должна стимулировать трудовую деятельность работника на пределе его возможностей – принцип максимальной заработной платы;
* размер заработной платы должен соответствовать конъюнктуре рынка, соотношению спроса и предложения на рабочую силу – принцип биржевой зарплаты;
* доходы работника должны обеспечивать ему достойную жизнь, несмотря на разного рода производственно-экономические осложнения – принцип социальной защищенности.

 При разработке Положения об оплате труда с учетом дифференциации в зависимости от профессии, квалификаций и условий труда могут быть использованы применяемые государственные тарифные ставки, сдельные расценки, а также ставки и расценки, разработанные на самом предприятии.

 Для оплаты труда могут применяться различные системы.

1**. Тарифная система –** совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень зарплаты различных групп и категорий работников в зависимости от следующих условий: сложности выполняемой работы; условий труда, в том числе отклоняющихся от нормальных; природных – климатических условий, в которых выполняется работа; интенсивность труда; характер труда.

 Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты и т.д.

Тарифно – квалификационные справочники – сборники квалификационных характеристик профессий (должностей) работников, сгруппированных по производству работ и видам работ.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки, которая представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалифицированных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент каждого разряда определяется путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда. Таким образом, тарифный коэффициент показывает, во сколько тарифная ставка определенного разряда превышает размер тарифной ставки первого разряда. При этом тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице.

 Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленным Федеральным законом, и являющийся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы.

 К числу важнейших показателей при тарифной системе оплаты труда являются такие показатели как нормы выработки, нормы времени, норма обслуживания, норма численности, нормированное задание.

 Основные формы тарифной системы являются: повременная оплата труда, сдельная форма оплаты труда, коллективная форма оплаты труда.

1. **Бестарифная система оплаты труда.**

 При применении бестарифной системы размер заработной платы работника всегда зависит от его конечных результатов работы, а если учет индивидуальных результатов организовать невозможно, - от результатов работы подразделения или предприятия в целом. Кроме того, размер оплаты труда в случае использования бестарифной системы, определяется исходя из объемов средств, направленных на оплату труда с учетом возможностей работодателя или собственников предприятия. При этом работнику гарантируется только то, что месячный размер заработной платы не будет ниже, чем минимальный размер оплаты труда (с 1 мая 2002 года 450 рублей).

1. **Система, базирующаяся на комиссионной основе** – установление зарплаты в виде фиксированного процента от дохода, получаемого предприятием от реализации продукции (работ, услуг).
2. **Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы**. По этому поводу высказывает свое мнение доктор экономических наук профессор Академии труда и социальных отношений А.Л.Жуков.

Актуальность введения гибкой модели тарифного регулирования заработной платы на предприятиях определяется объективными обстоятельствами. Переход к использованию гибких производственных комплексов, информационных технологий, компьютеризация, а также возрастающая конкуренция на рынке товаров и услуг усиливают необходимость стимулирования работников за индивидуальные результаты труда в рамках тарифной системы. Заинтересованность работника в наиболее полном использовании творческого потенциала на своем рабочем месте помогает политика регулирования тарифных ставок и окладов, основанная на различиях в сложности выполняемой работы, с учетом индивидуальных результатов труда.

 Чтобы придать гибкость тарифной системе, необходимо обеспечить соблюдение ряда условий.

 Прежде всего, гибкая модель тарифного регулирования заработной платы предполагает установление по каждому разряду до 10 квалификационных уровней или вилки окладов, либо до 10 видов надбавок к тарифным ставкам. Количество квалификационных уровней или диапазон окладов должны быть достаточными, чтобы заинтересовать работников в достижении максимальных условий труда. При установлении вилки окладов или квалификационных уровней возможно как последовательное увеличение окладов от разряда к разряду, так и «перехлестное». Последовательное нарастание означает, что установление нижней границы вилки оклада каждого последующего разряда начинается с максимального значения оклада предыдущего разряда. Однако более целесообразно использовать «перехлестное» нарастание, когда нижняя граница вилки оклада каждого последующего разряда находится в диапазоне предыдущего, что является вторым важным условием построения гибкой модели тарифного регулирования заработной платы. Использование «перехлестного» нарастания вилок окладов позволяет не только обеспечить эффективную систему их дифференциации с учетом индивидуальных результатов труда, но и установить оптимальный диапазон тарифной сетки, не допуская его чрезмерного увеличения.

 Для российских предприятий можно предложить 18-разрядную ЕТС с использованием «перехлестного» метода:

 Дифференциация тарифных коэффициентов по квалификационным уровнем ЕТС. Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд | Тарифные коэффициенты по квалификационным уровням |
|  | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| I | 1.0 | 1.02 | 1.04 | 1.07 | 1.1 | 1.14 | 1.18 | 1.22 | 1.26 |
| II | 1.11 | 1.14 | 1.17 | 1.21 | 1.24 | 1.27 | 1.31 | 1.35 | 1.39 |
| III | 1.23 | 1.26 | 1.29 | 1.33 | 1.37 | 1.41 | 1.45 | 1.49 | 1.53 |
| IV | 1.36 | 1.39 | 1.42 | 1.46 | 1.50 | 1.55 | 1.6 | 1.65 | 1.70 |
| V | 1.51 | 1.55 | 1.59 | 1.64 | 1.69 | 1.74 | 1.79 | 1.84 | 1.89 |
| VI | 1.68 | 1.72 | 1.76 | 1.80 | 1.84 | 1.88 | 1.93 | 1.98 | 2.10 |
| VII | 1.86 | 1.92 | 1.97 | 2.02 | 2.08 | 2.14 | 2.20 | 2.26 | 2.32 |
| VIII | 2.06 | 2.11 | 2.16 | 2.21 | 2.27 | 2.34 | 2.41 | 2.49 | 2.57 |
| IX | 2.29 | 2.35 | 2.41 | 2.47 | 2.54 | 2.62 | 2.70 | 2.78 | 2.86 |
| X | 2.54 | 2.60 | 2.66 | 2.73 | 2.81 | 2.89 | 2.98 | 3.07 | 3.17 |
| XI | 2.82 | 2.89 | 2.96 | 3.04 | 3.13 | 3.22 | 3.32 | 3.42 | 3.52 |
| XII | 3.13 | 3.21 | 3.29 | 3.38 | 3.48 | 3.58 | 3.69 | 3.80 | 3.91 |
| XIII | 3.47 | 3.56 | 3.66 | 3.76 | 3.87 | 3.99 | 4.10 | 4.22 | 4.34 |
| XIV | 3.85 | 3.95 | 4.06 | 4.18 | 4.31 | 4.45 | 4.60 | 4.75 | 4.81 |
| XV | 4.27 | 4.28 | 4.40 | 4.54 | 4.69 | 4.84 | 5.00 | 5.17 | 5.34 |
| XVI | 4.74 | 4.86 | 4.99 | 5.13 | 5.27 | 5.42 | 5.58 | 5.75 | 5.92 |
| XVII | 5.26 | 5.39 | 5.54 | 5.72 | 5.88 | 6.04 | 6.21 | 6.39 | 6.57 |
| XVIII | 5.84 | 6.00 | 6.17 | 6.35 | 6.53 | 6.72 | 6.91 | 7.10 | 7.30 |

 Суть «перехлестного» метода заключается в том, что работнику, имеющему разряд на два уровня ниже, может быть установлен более высокий оклад. Таким образом, с помощь этой системы можно стимулировать работников на более высокий уровень выполнения работы.

**Доплаты и надбавки**. Тарифные ставки и должностные оклады не могут учитывать напряженность каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, выполнение работ в особых условиях труда и другие факторы. В связи с этим широко применяются доплаты и надбавки. Число применяемых доплат и надбавок превышает 50 наименований. При этом они все могут быть разделены на:

А) компенсационные:

* обязательные для предприятий всех форм собственности;
* применяемые в определенных сферах деятельности.

 К числу компенсационных доплат, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности, относятся доплаты за работу: в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время, в ночное время, при переводе на другую нижеоплачиваемую работу, в тяжелых и вредных условиях труда, в многосменном режиме, несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня, при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника.

 Все остальные виды доплат имеют ограниченную сферу применения. устанавливаются в целях компенсации дополнительной работы, не связанной непосредственно с основными функциями работника, например доплаты за подвижной или разъездной характер работы.

В) стимулирующие: за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных объемов работ, за выполнение обязанностей отсутствующих работников, рабочим за профессиональное мастерство, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации, за выслугу лет, за классность водителям и так далее.

 Работодатель имеет право устанавливать различные системы , премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

 **Порядок начисления заработка при нормальных условиях** **труда.** Выше уже говорилось о строгом документировании операций по выработке продукции, выполнению работ и оказанию услуг. Учет выработки организуется не только при сдельной, но и при повременной оплате труда и материальном стимулировании за выполнение нормативных заданий. Оплата отработанного времени без учета выполнения конкретного задания не стимулирует усилий по снижению трудоемкости, росту производительности труда. Многие из организаций перешли на повременную оплату труда с учетом выполнения нормированных заданий. Такая система оплаты труда основывается на широком применении коллективных (бригадных) форм его организации, многостаночного обслуживания и совмещения профессий. Для рабочих при повременной оплате труда применяется дополнительная оплата при условии выполнения норм обслуживания или других нормированных заданий и премирование за снижение трудоемкости и рост производительности труда. При этой системе способ расчета наиболее прост. Его производят на основе табелей. Причитающийся заработок определяется путем деления установленной месячной ставки на календарное число дней и умножения полученного результата на фактически отработанное время и нерабочее время. Заработок рабочих-повременщиков рассчитывают на основе соответствующих часовых или дневных тарифных ставок. При часовой или поденной оплате заработок определяется путем умножения тарифной ставки за час или день на число оплачиваемых часов или дней.

 В условиях сдельной оплаты труда заработок рассчитывают на основании первичных документов о выработке: сменных рапортов, ведомостей приемки продукции, нарядов и др. Проставляемую в документах расценку умножают на количество произведенных работ, изготовленных деталей и выполнение операций.

 Особенности организации отдельных производств способствуют возможности замены трудоемкого учета индивидуальной оплаты труда учетом коллективной, бригадной выработки и оплаты по конечной операции или по конечной продукции. При бригадной сдельной оплате труда предусматривают подсчет выработки бригады в целом и распределение общей суммы причитающейся оплаты труда между членами бригады соответственно их квалификации и количеству затраченного времени. Оплата труда по конечной операции организуется и на поточных линиях с нефиксированным ритмом, когда выработка отдельных рабочих может не совпадать с выработкой поточной линии. С этой целью все рабочие поточной линии объединяются в комплексную бригаду с солидарной ответственностью. При этом устанавливают нормы времени, выработки, и расценки не по отдельным операциям, а в целом на изделие, работу и т.д., обрабатываемые бригадой. Выработка бригады определяется по конечной операции, а затем распределяется между ее членами пропорционально тарифному коэффициенту и количеству отработанных часов либо исходя из других принципов распределения коллективного заработка. Документами, фиксирующими выработку и заработок бригады, могут быть единый наряд, ведомость учета выработки за определенный период.

 Порядок расчета основного заработка при сдельно-премиальной системе оплаты такой же, как и при прямой сдельной оплате. Премирование осуществляется за количественные и качественные показатели по результатам работы за месяц на основе действующих на предприятии положений.

 **Порядок оплаты работы в сверхурочное и другое время**. При различных отступлениях от нормальной продолжительности рабочего дня, а также за работу в ночное время, в период простоя, в выходные и праздничные дни, установлен особый порядок оплаты труда. Так, в соответствии с действующим законодательством работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа не менее чем в 1.5 размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере(ст.152 ТК РФ). Доплаты за работу в сверхурочное время начисляются на основании оформленных в установленном порядке списков лиц, работающих сверхурочно, куда включают как рабочих – сдельщиков, так и рабочих-повременщиков. Работникам с ненормированным рабочим днем доплаты за сверхурочные работы обычно не производятся. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

 Работа в праздничные дни сдельщикам оплачивается не менее чем в двойном размере. Вместо доплаты за работу в праздничные дни по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. ( ст.153 ТК РФ).

 Оплата труда работников в ночное время (с 10 вечера до 6 утра) также производится в повышенном размере, установленной коллективным договором, но не ниже, чем предусмотрено законодательством. (ст154 ТК РФ).

 Порядок оплаты за время простоев и за изготовление продукции, оказавшейся браком – за время простоя не по вине работника оплата труда начисляется не менее 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда. В случае брака - с работника производятся удержания в размере не более 1/3 его среднемесячного заработка. На время выполнения государственных и общественных обязанностей работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

 **Порядок оплаты отпусков.** С 1 февраля 2002 года вступил в силу новый Трудовой кодекс РФ. Он изменил порядок расчета среднего заработка, отпускных и компенсаций. Отпускные работник получает в зависимости от своего среднего заработка.(ст. 139 ТК РФ) Теперь размер средней заработной платы во всех случаях будет определяться единым порядком. В Кодексе сказано, что месячная заработная плата сотрудника, отработавшего все рабочее время не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В настоящее время Федеральным Законом от 29 апреля 2002 года № 42-ФЗ «О внесении дополнения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» с 1 мая 2002 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 450 рублей в месяц. Итак, рассчитывать средний заработок необходимо в зависимости от того, в каких днях предоставлен отпуск – в календарных или рабочих. Если отпуск предоставлен в рабочих днях (или же в рабочих днях исчислен период для расчета компенсаций за неиспользованный отпуск), то среднедневной заработок в таком случае определяется путем деления сумм начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю при шестидневной рабочей неделе. А если в календарных, то сумму начисленной заработной платы в расчетном периоде необходимо разделить на 3 и на 29.6 – ст.139 ТК РФ. Согласно Постановления Правительства от 11 апреля 2003 г. № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» произошли некоторые изменения при расчете среднего заработка. Следует обратить внимание на то, что до данного Постановления количество календарных дней в тех месяцах расчетного периода, которые отработаны не полностью, определяются не из расчета 29,6, а из фактического количества календарных дней, приходящихся на отработанное время, а согласно Положения от 11.04.2003 г. в случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (293), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

 **Расчет пособий по временной нетрудоспособности**.Виды и размеры пособий устанавливаются законодательно. Прежде всего, это Федеральный закон 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». Кроме того, порядок выплаты пособий регулируют Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ « О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». Что касается расчета и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, то их регулируют следующие документы: постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23.02 1984 г. №191 «О социальном страховании», Положение о Фонде социального страхования РФ (утв.Постановлением Правительства РФ от 12.02 1994 г. №101), Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденное постановлением Президиума ВЦСПС от 11.12.1984 г. № 13-6.

 Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от продолжительности непрерывного стажа застрахованного. Если непрерывный стаж до 5 лет – 60%, если от 5 до 8 – 80%, если выше 8 лет – 100%. Это установлено п.30 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию. Бухгалтер рассчитывает пособия в два этапа. На первом этапе определяется размер дневного пособия. Эта сумма исчисляется в процентах к заработку. Второй этап – расчет суммы заработка за весь оплачиваемый период больничного: т.е. дневное пособие умножается на число дней, за которое положены выплаты. Для расчета пособия берется фактический заработок, на который начисляются взносы по социальному страхованию. (п.68 Положения о порядке обеспечения пособиями …). Важно помнить, что существует ограничение на выплату пособий по временной нетрудоспособности: с 1 января 2002 года максимальная величина пособия за полный календарный месяц ограничена суммой 11700 рублей (11.02.2002 г. № 17-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2002 г.).

 ***Аналитический учет затрат на оплату труда.***

 Для определения общей суммы выплат за месяц необходимо сгруппировать первичные документы, суммировать заработок за выработанную продукцию, добавить выплаты и доплаты и произвести удержания. Документы, обобщающие данные о причитающемся и подлежащем выплате заработке, называются расчетной и платежной ведомостями. Причитающийся заработок показывается в этих ведомостях расчленено по структурным подразделениям и службам организации и видам выплат. Во многих производственных предприятиях и коммерческих организациях платежные ведомости не составляют. Их заменяют платежными чеками, выдаваемыми работнику. Рассчитывать средний заработок отдельных работников по нескольким расчетным ведомостям технически неудобно. Поэтому на каждого работника открывают лицевой счет (по ф.№ Т-54 или № Т-54 а), где отражают сведения о стаже работы, времени поступления в организацию, продолжительности отпуска, начисленной за каждый месяц заработной плате и т.д. При проверке расчетно-платежных документов необходимо выявить соответствие сумм, указанных в первичных документах, выработке, итоговой сумме начисленной оплаты труда, сверить фамилии работников в ведомостях или в расчетных листках с данными учета списочного состава; произвести арифметическую сверку итогов ведомости по горизонтали и по вертикали с тем, чтобы убедиться в точности расчетов причитающейся оплаты, удержанных и подлежащих уплате сумм. Выдачу заработной платы, премий и других выплат осуществляют из кассы под расписку в платежных ведомостях.

 ***Синтетический учет заработной платы и расчетов по ней.***

 Как элемент издержек производства и обращения оплата труда должна быть отнесена на соответствующие счета затрат в зависимости от характера и назначения использованного в организации труда. Начисление и распределение оплаты труда объединяют в одной бухгалтерской записи:

**Дт** счетов Основного производства, Вспомогательных производств, Общепроизводственных расходов, Общехозяйственных расходов, Обслуживающих производств и хозяйств и др.

**Кт** счета Расчетов с персоналом по оплате труда.

Распределение оплаты труда по указанным счетам производится ежемесячно на основании первичных документов: нарядов, рапортов и т.д. Отдельно составляются ведомости распределения сумм на уплату единого социального налога (ЕСН), а также на создание резервов на оплату отпусков. Выдача заработка и удержания из него отражаются по дебету счета Расчетов с персоналом по оплате труда и соответственно по кредиту счета Касса, Расчетов по налогам и сборам, Расчетов с персоналом по прочим операциям и др.

 ***Расчет и учет удержаний и выплат из заработной платы***.

В соответствии с действующим законодательством по труду из сумм начисленной работникам оплаты труда по всем основаниям производят обязательные удержания : налога на доходы физических лиц ( с совокупного дохода по установленной ставке); штрафов по постановлениям судебных и административных органов; алиментов по приговорам суда и др. По эти операциям делают соответствующие проводки:

**ДТ** счета Расчетов с персоналом по оплате труда.

**КТ** счетов Расчетов по налогам и сборам – на суммы налогов.

 Расчетов с персоналом по прочим операциям – на суммы, взысканные в возмещение недостач, уплаченных штрафов; на суммы, удержанные по исполнительным листам.

 Кроме того, могут производиться удержания по инициативе администрации организации долга работника за допущенный по его вине брак, несвоевременно возвращенных подотчетных сумм и т.д.

Также удержания могут производиться по инициативе самого работника. К таким операциям относят возврат ссуд банков, оплату товаров, купленных в торговых организациях в кредит, по добровольному страхованию и т.д.

 С целью создания специальных фондов материального обеспечения работников во время болезни, при потере трудоспособности и в других случаях организация сверх оплаты труда ежемесячно перечисляет единый социальный налог (взнос) в соответствии с установленными в централизованном порядке ставками налога (взноса) в процентах к начисленной оплате труда работников организации по всем основания. В то же время установлены различные ставки налога для перечисления в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный Фонд РФ, фонды обязательного медицинского страхования, фонд страхования от несчастных случаев на производстве.

Начисленные пособия отражаются по дебету счета Расчетов с персоналом по оплате труда.

**1.3. ЗНАЧЕНИЕ АНАЛИЗА И КОНТРОЛЯ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ**.

1.3.1. Анализ использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда.

 Основными задачами анализа являются:

* изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами, определение и изучение показателей текучести кадров, эффективное использование;
* эффективное управление кадрами, мотивация труда.
* Анализ эффективности использования фонда рабочего времени.

 Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации. Для оценки квалификации рабочих сложности выполняемых работ сравнивают средние тарифные разряды сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих, рассчитанные по средневзвешенной арифметической. Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к выпуску менее качественной продукции. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим нужно производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

 Административно-управленческий персонал необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации. Квалификационный уровень работника во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа необходимо изучить изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

 Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

* коэффициент оборота по приему рабочей силы;
* коэффициент по выбытию;
* коэффициент текучести кадров;
* коэффициент постоянства состава персонала предприятия.

Необходимо изучить причины увольнения работников. Напряжение в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрение новой более производительной техники, усовершенствование технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения вышеперечисленных мероприятий. Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить в тесной связи с изучением выполнения плана социального развития предприятия по следующим группам показателей:

* повышение квалификации работников;
* улучшение условий труда и укрепление здоровья работников;
* улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий;
* социальная защищенность членов трудового коллектива.

Анализируя динамику и выполнение плана по повышению квалификации работников предприятия, изучают такие показатели, как процент работников, обучающихся в высших, средних, средних специальных учебных заведениях, в системе подготовки рабочих кадров на предприятии; численность и процент работников, повышающих свою квалификацию; и так далее. Выполнение и перевыполнение плана по повышению квалификации работников способствует росту производительности их труда, и положительно характеризуют работу предприятия.

Большое внимание уделяется вопросам социальной защищенности членов трудового коллектива, решение которых с развитием рыночных отношений все в большей мере возлагается на предприятия. Наиболее типичными направлениями социальной защиты, определяемыми коллективными договорами, являются оказание материальной помощи, и в первую очередь многодетным семьям.

 Особую актуальность вопросы социальной защищенности работников имеют для тех предприятий, которые находятся на грани банкротства. К ним относятся меры по сохранению рабочих мест, недопущению массового увольнения работников, финансовой поддержке для части уволенных работников, желающих заняться предпринимательской деятельностью, досрочному переводу на пенсию работников предпенсионного возраста, временному ограничению роста заработной платы, переходу на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю с целью сохранения численности персонала. Одной из мер смягчения социальных последствий кризиса несостоятельных предприятий является первоочередное предоставление увольняемым работникам возможности устроиться на вакантные места по другим, смежным специальностям с возможностью переквалификации.

В процессе анализа изучают выполнение коллективного договора по всем его направлениям, а также динамику основных показателей, как по общей сумме, так и в расчете на одного работника. В заключение анализа разрабатывают конкретные мероприятия, направленные на повышение уровня социальной защиты работников предприятия, улучшение условий их труда.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию. Фонд рабочего времени (Т) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним работником в среднем на год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П):

Т=ЧР\*Д\*П.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, из-за отсутствия работы, сырья, материалов и т. д. Каждый вид анализируется подробнее, особенно те, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, необходимо установить непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса. Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции:

Ср.ВП = ПРВ \* ЧВпл.

Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени, не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним работником, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резервы повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Основные направления поиска резервов роста производительности труда, которые вытекают из самой формулы расчета ее уровня: ЧВ = ВП/Т, согласно которой добиться повышения производительности труда можно путем:

* *увеличения выпуска продукции* за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства на имеющейся мощности увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;
* *сокращения затрат труда на ее производство* путем интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических и инновационных мероприятий.

При этом возможны следующие варианты соотношения изменения объема выпуска продукции и затрат труда, которые должны учитываться при выборе управленческой стратегии по обеспечению роста производительности труда при существующих в данный момент экономических условиях:

* происходит увеличение объема выпуска продукции при снижении затрат труда на ее производство;
* объем продукции растет быстрее, чем затраты труда;
* объем продукции растет при неизменных затратах труда;
* объем продукции остается неизменным при снижении затрат труда;
* объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты труда.

Большое значение на предприятии имеет место управление персоналом. Управление персоналом предприятия – это часть менеджмента, связанная с трудовыми ресурсами предприятия и их отношениями внутри фирмы. Основными целями управления являются:

* удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
* обеспечение рациональной расстановки, профессионально -квалификационного и должностного продвижения кадров;
* эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Управление кадрами связано с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей себя:

* планирование, наем и размещение рабочей силы;
* обучение, подготовку и переподготовку сотрудников;
* условия найма, труда и его оплаты;
* обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в трудовом коллективе.

 Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы, службы и отдельные специалисты, и менеджеры: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического обучения, отдел управления персоналом и т.д.

Планирование рабочей силы как важнейшая составная часть управления кадрами предусматривает: определение целей и задач на предстоящий период в области трудовых ресурсов исходя их главных целей предприятия, условий выпуска продукции и ее сбыта, определение численности работающих; оценку текучести кадров и обеспечение своевременной замены увольняющихся; прогнозирование изменений спроса на рабочую силу на рынке труда и т.д. Кадровая политика и цели предприятия в области трудовых ресурсов должны соответствовать общим целям фирмы. Мероприятия по их реализации включают и меры по увеличению производительности труда и высвобождению рабочей силы. Для обеспечения роста производительности труда на предстоящий период необходимо определить эффективность всех мероприятий, планируемых предприятием, в трудовых показателях. Большинство мероприятий по сокращению трудовых затрат связано с уменьшением трудоемкости производимой продукции или работ. Расчет эффективности этих мероприятий производится в нормо-часах, а эффективность отдельных мероприятий можно непосредственно выразить в сокращении численности персонала.

 В настоящее время в условиях широкого развития компьютерных технологий разрабатывается большое количество программ для всех служб предприятия. Так, например, компания «ЛегПромСофт» г. Москва создала сетевой программный комплекс «Радость кадровика» по управлению персоналом на среднем и крупном предприятии. Эта система представляет работникам отдела кадров следующие возможности: ведение личной карточки работников, оперативный доступ к информации о кадровом составе предприятия, получение сведений обо всех назначениях работника в пределах предприятия, подготовка и издание приказов и т.д.

 Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

 В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции. Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции.

 Приступая к анализу использования фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Расходы по заработной плате, которые входят в себестоимость в целях налогообложения, раскрыты в статье 255 Налогового Кодекса РФ:

* суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда;
* начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;
* начисления стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с режимом работы в условиях труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством РФ;
* стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством коммунальных услуг, питания и продуктов, предоставляемого работникам налогоплательщика в соответствии с порядком бесплатного жилья;
* стоимость выдаваемых работникам бесплатно предметов (включая форменную одежду, обмундирование), остающихся в личном постоянном пользовании. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. № 51.;
* Сумма начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и общественных обязанностей;
* Расходы на оплату труда, сохраняемую на время отпуска, расходы на оплату проезда работников;
* Денежные компенсации за неиспользованный отпуск;
* Начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата;
* Единовременные вознаграждения за выслугу лет;
* Надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях труда. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется в соответствии со ст.315 ТК РФ;
* Надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях;
* Расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством на время учебных отпусков. Эти расходы организация вправе включать в состав расходов на оплату труда вне зависимости от направления работника на обучение организацией или самостоятельного выбора учебного заведения работником;
* Расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы;
* Расходы на доплату до фактического заработка в случае временной утраты трудоспособности.

 Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников. Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда оплаты труда, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

 Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной заработной платы и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Также при расчете относительного отклонения можно использовать так называемый поправочный коэффициент, который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем объеме. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты на каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции.

 Затем следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда, куда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, работников детских садов, клуба и т.д. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от среднесписочной численности и среднего заработка на соответствующий период времени. Среднегодовая заработная плата рабочих – повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

 Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручка, сумма валовой, чистой, капитализированной прибыли на один рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

1.3.2. Аудит – как способ контроля в сфере трудовых отношений и оплаты труда. Значение аудита.

 В условиях рынка предприятия, кредитные учреждения, другие хозяйствующие субъекты вступают в договорные отношения по использованию имущества, денежных средств, проведению коммерческих операций и инвестиций. Доверительность этих отношений должна подкрепляться возможностью для всех участников сделок получать и использовать финансовую информацию. Достоверность информации подтверждается независимым аудитором.

 Собственники, и, прежде всего, коллективные собственники – акционеры, пайщики, а также кредиторы, лишены возможности самостоятельно убедиться в том, что все многочисленные операции предприятия, зачастую очень сложные, законны и правильно отражены в отчетности, так как обычно не имеют доступа к учетным записям, ни соответствующего опыта, и поэтому нуждаются в услугах аудиторов.

 Независимое подтверждение информации о результатах деятельности предприятий и соблюдения ими законодательства необходимо государству для принятия решений в области экономики и налогообложения. Аудиторские проверки необходимы государственным органам, судам, прокурорам и следователям для подтверждения достоверности интересующей их финансовой отчетности.

 Потребность в услугах аудитора возникла в связи со следующими обстоятельствами:

1. возможность необъективной информации со стороны администрации в случаях конфликта между ее пользователями этой информации;
2. зависимость последствий принятых решений от качества информации;
3. необходимость специальных знаний для проверки информации;
4. частое отсутствие у пользователей информации доступа для оценки ее качества.

 Все эти предпосылки привели к возникновению общественной потребности в услугах независимых экспертов, имеющих соответствующие подготовку, квалификацию, опыт и разрешение на право оказания такого рода услуг. Аудиторские услуги – это услуги посредников, устанавливающих достоверность финансовой информации.

 Наличие достоверной информации позволяет повысить эффективность функционирования рынка капитала и дает возможность оценивать и прогнозировать последствия различных экономических решений.

Цели и задачи аудита.

 *Аудиторская деятельность (аудит)* – предпринимательская деятельность по независимой проверке бухгалтерского учета и финансовой (бухгалтерской) отчетности организаций и индивидуальных предпринимателей. Также аудиторские организации предоставляют сопутствующие услуги:

* постановка, восстановление и ведение бухгалтерского учета;
* составление деклараций о доходах и бухгалтерской (финансовой) отчетности;
* анализ финансово-хозяйственной деятельности;
* оценка активов и пассивов экономического субъекта;
* консультирование в вопросах финансового, налогового, банковского и иного хозяйственного законодательства;
* обучение, и другие.

*Основной целью* аудита при проверке оплаты труда является проверка правильности исчисления оплаты труда и связанных с ней налогов.

*Цель аудита оплаты труда* – проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда, удержания из нее и правильности ведения бухгалтерского учета по оплате труда.

 Задачи аудита оплаты труда:

1. Проверка правильности формирования оплаты труда.
* наличие и соответствие законодательству первичных документов по учету рабочего времени, объемы выполненных работ, услуг, выпущенной продукции;
* соответствие показателей аналитического учета по счету 70 с записями в Главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату.
1. Проверка использования фонда оплаты труда.
2. Проверить соблюдения трудового законодательства.
3. Проверка соблюдения организацией налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда.
4. Проверка соблюдения организацией законодательства по расчетам с внебюджетными фондами, по социальному страхованию и обеспечению.

 **Аудит расчетов с персоналом по оплате труда.**

Проверка носит комплексный характер и включает контроль соблюдения нормативно-правовых актов, касающихся трудового законодательства, правильности начисления различных видов оплат и удержания, правильности ведения бухгалтерского учета расчетов, как по физическим лицам, так и в целом по предприятию, а также начисления налогов и платежей с фонда оплаты труда и выплат социального характера.

  ***Аудиторская проверка соблюдения законодательства о труде.***

 Прежде всего аудитор проверяет на предприятии соблюдение трудового законодательства. Главным нормативным документом в этом случае является Трудовой Кодекс Российской Федерации от30.12.2001 г. №197-ФЗ, который вступил в силу 1.02.2002 г. Аудитор проверяет наличие договоров, составленных при приеме на работу работников, условия оплаты и режима работы, оговоренные в договоре. На каждого работника в отделе кадров должны вестись личные дела, в которых должны быть: приказ (распоряжение) о приеме на работу (ф.№ Т-1), личная карточка (ф. № Т-2), учетная карточка научного работника (ф.№ Т-4), приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (ф.№ Т-5), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (ф.№Т-6), приказ (распоряжение )о прекращении трудового договора (контракта) (ф.№ Т-8). Также должны находиться приказы по заработной плате, надбавкам к окладу, начисления премий, удержания и т.д.

 Затем аудитор проверяет правильность учета использования рабочего времени по табелям ф.№ Т-12. В табеле должны отражаться рабочие часы, дни, неотработанное время, дни болезни должны сверяться с листками по временной нетрудоспособности, дни прогула должны быть оформлены документально (докладные, объяснительные, приказы и т.д.), дни простоя по вине администрации и др., т.е. табеля должны вестись в соответствии с инструкцией по ведению табелей.

 ***Аудиторская проверка расчетов по оплате труда.***

 Это довольно трудоемкий процесс, поэтому аудитор проводит проверку наиболее значимых расчетов. Аудитор может проверять расчеты по заработной плате, как по всем работникам предприятия, так и выборочно по отдельным категориям работников.

 Рассмотрим проверку ведения учета по рабочим-сдельщикам. Аудитор проверяет, как оформлены первичные документы (наряды, маршрутные листы, акты приемки работ), правильность применения норм и расценок, наличие подписей должностных лиц, заполнение соответствующих реквизитов, обращает внимание на исправления. Особое внимание уделяется расчетам сдельного заработка при бригадной форме оплаты труда, правильности переноса итоговых сумм по работающим в расчетно-платежные ведомости. Целесообразно проверить, нет ли случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным документам (нарядам, разовым документам и т.д.). Если расчеты по учету сдельной заработной платы выполняются с применением персонального компьютера, то проверяется алгоритм расчетов, нормативно-справочные данные. При проверке применяются методы сбора аудиторских доказательств, как проверка документов, подготовленных на предприятии, контроль арифметических расчетов (определение сумм сдельной заработной платы).

 При проверке расчетов по начислению повременной оплаты труда. В этом случае аудитор проверяет в первую очередь правильность начисления повременной оплаты труда по алгоритму:

Сз\пл. = (Сокл.\*Тр.)/Тф, где

Сз\пл. – сумма начисленной заработной платы,

Сокл. – оклад работающего,

Тр.- отработанное время в месяц по графику рабочего времени,

Тф. – месячный фонд рабочего времени.

 На основании приказов по заработной плате, коллективного договора проверяется начисление процентных надбавок к окладу. При расчете начислений, которые рассчитываются с использованием среднего заработка, прежде всего необходимо установить, правильно ли определен средний заработок, который исчисляется на основании ст.139 Трудового Кодекса РФ и «Порядком исчисления среднего заработка в 2000-2001 г.г., утвержденный постановлением Минтруда России от 17.05.2000 г. № 38, продленным на 2002 год распоряжением Правительства России от 21.11. 2001 г. № 1552-р. Средний заработок используется при начислении отпускных, расчета больничных. С 11 апреля 2003 г. согласно Постановления Правительства РФ № 213 изменился порядок расчета среднего заработка – в случае, когда один или несколько месяцев отработаны не полностью, средний заработок исчисляется путем деления суммы фактического заработка на 29,6 и умножается на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах. Ранее средняя заработная плата за не полностью отработанный период исчислялась в календарных днях за фактически отработанное время.

 Сегодня, в условиях нестабильной рыночной экономики, зарплата может неожиданно вырасти, хотя чаще она либо понижается, либо остается на прежнем уровне. Если все же повышается, то необходимо проверить, на какой коэффициент увеличился должностной оклад, какой период определен для расчета среднего заработка. Если работник уволился и у него остался неиспользованный отпуск, то ему положена компенсация за неиспользованный отпуск. Аудитору необходимо проверить правильность начисления компенсации. Для того чтобы ее начислить, бухгалтер при расчете среднего заработка включает и ежемесячные премии, начисленные в расчетном периоде. Однако премию, выданную за одни и те же заслуги, можно учесть только один раз за каждый месяц этого периода. Единовременное вознаграждение за выслугу лет, а также по итогам работы за год, начисленное за предшествующий календарный год, учитывается при подсчете среднего заработка для компенсации за неиспользованный отпуск в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода. Расчетный период для начисления отпуска должен оговариваться в коллективном договоре, он может состоять из 12 последних месяцев или 3-х. Среднемесячную заработную плату необходимо разделить на 29.6, таким образом находится среднедневной заработок.

 Аудитору необходимо обратить внимание на начисление отпускных при суммированном учете рабочего времени. Система суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации. Суммированный учет означает, что на таких предприятиях только средний показатель за учетный период будет соответствовать норме по продолжительности рабочего дня и рабочей недели, которая предусмотрена трудовым законодательством. Суммированный учет производится, как правило, при работе по сменным графикам. Продолжительность смен в них устанавливается заранее и является обязательной для каждого дня. Продолжительность отпусков устанавливается в календарных днях, а при расчете средней заработной платы применяется среднемесячное число календарных дней 29,6. Об этом сказано в ст.139 ТК РФ.

 Также аудитор может проверить начисление пособий по временной нетрудоспособности, соответствие начисления пособия с причинами(общее заболевание, профессиональное заболевание, трудовое увечье, бытовая травма) . Однако право на пособие в этих случаях есть только у застрахованных работников. Аудитор проверяет размер пособия по временной нетрудоспособности, который зависит от продолжительности непрерывного стажа застрахованного, количества его несовершеннолетних детей и других обстоятельств. Если непрерывный стаж работника до 5 лет, то пособие ему выплачивается в размере 60% от среднего заработка. Если непрерывный трудовой стаж от 5 до 8 лет – 80%, а при стаже свыше 8 лет – 100%. Это установлено п.30 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию.

 Существуют различия при расчете пособий при повременной и сдельной оплате труда. На это также аудитору необходимо обратить внимание. П. 72 Положения о порядке обеспечения пособиями установлено следующее. Работникам, чей труд оплачивается повременно, пособие рассчитывается в зависимости от их оклада. При этом учитываются постоянные надбавки и доплаты, предусмотренные на тот день, когда он заболел. Кроме того, в базу для расчета входит и среднемесячная сумма премий. О расчете пособий работникам, чей труд оплачивается сдельно, говорится в п.74 Положения. В нем сказано, что пособие исчисляется из расчета среднего заработка сдельных работников за два последних календарных месяцев. Среднемесячная сумма премий тоже учитывается. Вообще более конкретно начисление пособий за счет Фонда социального страхования проверяет сам Фонд социального страхования на основании Постановления Фонда социального страхования РФ от 1.02.2002 г. № 10.

 Аудитор контролирует алгоритм начисления заработной платы, доплат, пособий, премий и т. д. Сам производит расчеты и сверяет с данными бухгалтера. При несовпадении данных, полученных аудитором, с бухгалтерскими данными необходимо установить причину расхождения, и если выяснится, что бухгалтер-расчетчик неправильно произвел расчеты, отметить ошибки, исправления и отметить о необходимости пересчета начисления.

 ***Проверка расчетов удержаний из заработной платы.***

 При проверке расчетов удержаний, в первую очередь, определяют, какие виды удержаний производятся на предприятии. Основные виды удержаний : налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным листам, прочие удержания. Вначале необходимо проверить справочные данные, затем установить соответствие алгоритма законодательным документам и, наконец, проверить сами выполненные расчеты.

 В первую очередь надо проверить начисление налога на доходы физических лиц в соответствии с Налоговым Кодексом РФ ч.2. гл.23. Необходимо правильно определить налоговую базу для начисления налога на доходы, также проверить (если они есть) доходы, не подлежащие налогообложению. Каждый работник при приеме на работу обязательно должен предоставлять в бухгалтерию справку о доходах за текущий год, если работник работал на другом предприятии, заявление на стандартные вычеты: на себя (400 рублей) и на детей (по 300 рублей на ребенка ) с предоставлением справки о нахождении детей на иждивении. Также необходимо проверить, чтобы стандартные вычеты не вычитались с сумм, превышающих 20000 рублей в год. Для более удобного начисления налога на доходы ведутся налоговые карточки на каждого работника, где указываются все виды начислений и удержаний налога. Если стандартные вычеты производятся в размере 3000 рублей, то необходимо проверить наличие справок, удостоверяющих наличие тех или иных причин для такого вычета.

 Затем аудитор проверяет удержания по исполнительным листам. По исполнительным листам удерживаются алименты, выплата долгов, которые присуждены судом и другие. Алименты взыскиваются на содержание несовершеннолетних детей в судебном порядке в соответствии со статьей 81 Семейного Кодекса. Бухгалтер, при расчете алиментов, основывается на перечне видов заработной платы, являющейся налоговой базой для начисления алиментов (утвержден постановлением Правительства РФ от 18.07.1996 года № 841, применяется в редакции постановлением Правительства РФ от 20.05.1998 г. № 465). Аудитор проверяет базу для удержания алиментов, размер удержания (процентная ставка), сверяется по исполнительным листам. Также проверяется сумма удержания задолженности. Все удержания по исполнительным листам производятся за вычетом налога на доходы физических лиц и не более 50%.

 Существуют также другие виды удержаний: удержания за брак, материальный ущерб, за товары, проданные в кредит и другие. При проверке аудитор устанавливает, по каким операциям велся учет и проводит соответствующую проверку. При проверке расчетов по субсчету «Расчеты за товары, проданные в кредит» необходимо проверить, как удерживались суммы с физических лиц, как производились расчеты с банком или торгующими организациями. Расчеты по субсчету «Расчеты по предоставленным займам» проверяются по каждому работнику, который получил ссуду (займы) на соответствующие цели. Основное внимание аудитор уделяет проверке расчетов по субсчету «Расчеты по возмещению материального ущерба». При проверке важно констатировать: 1) причины возникновения материального ущерба. К ним обычно относят: недостачи, растраты, хищение денежных средств и товарно-материальных ценностей. При этом необходимо выяснить, вследствие чего был причинен материальный ущерб.2)Отнесение сумм ущерба на виновных, а также как производилось удержание сумм с виновных; 3) Правильность проведения инвентаризации и оформления их результатов. Аудитор выясняет, как была списана недостача материальных ценностей. Так, в соответствии с законодательством в пределах норм естественной убыли суммы недостач относят на издержки производства, а недостачи сверх норм естественной убыли и потери от порчи ценностей – на виновных лиц. Выявив недостатки ведения учета по субсчетам счета 73, необходимо проверить соответствие записей аналитического учета по счету 73 с данными журнала-ордера № 8. Все эти удержания должны быть оформлены документально. Аудитор должен сверить размеры удержаний с приказами об удержании.

 Помимо контроля расчетов по оплате труда и удержаний необходимо проверить расчеты по начислению взносов во внебюджетные фонды. На основании Налогового Кодекса РФ ч.2 главы 24 предприятия платят единый социальный налог (взнос) ЕСН за исключением предприятий, перешедших на упрощенную систему налогообложения и уплачивающих Единый налог на вмененный доход. Платят его из общего фонда заработной платы. Аудитор в первую очередь проверяет базу для начисления ЕСН, размер ставки в Пенсионный фонд, фонды медицинского страхования, фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. С 1 января 2002 года все предприятия ведут отдельный учет обязательного пенсионного страхования на основании Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в РФ». На каждого работника обязательно должны вестись индивидуальные карточки по начислению Единого социального налога (взноса) и начисления по пенсионному страхованию. Аудитор проверяет правильность начисления ЕСН и взносов по пенсионному страхованию.

 Согласно Федерального Закона от 29 декабря 2001 г. № 187-ФЗ введен специальный налоговый режим (ст.18 НК РФ). Специальным налоговым режимом признается особый порядок исчисления и уплаты налогов и сборов в течение определенного периода времени, применяемый в случаях и в порядке, установленных настоящим Кодексом и принимаемыми в соответствии с ним федеральными законами. При установлении специальных налоговых режимов элементы налогообложения, а также налоговые льготы определяются в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом. К специальным налоговым режимам относятся: упрощенная система налогообложения субъектов малого предпринимательства, система налогообложения в свободных экономических зонах, систем налогообложения в закрытых административно-территориальных образованьях, систем налогообложения при выполнении договоров концессии и соглашений о разделе продукции.

 ***Проверка ведения аналитического учета .***

 Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется по физическим лицам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам и удержаниям (налогам, платежам).

 Для этой цели необходимые данные накапливаются на лицевых счетах (накопительных документах), расчетно-платежной документации, а при использовании персонального компьютера могут храниться в виде отдельных файлов.

 Аудитор должен проверить, ведется ли такой учет, и обратить внимание на сохранность этой информации и формирование на каждого работающего совокупного годового дохода. Помимо прямых начислений в совокупный доход должны быть включены: стоимость натуральной оплаты труда работникам, вознаграждения по результатам работы за год, стоимость проезда к месту отдыха работников предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям и в отдаленных районах Дальнего Востока (ст.325 ТК РФ, письмо Миннаца России от 20.10.1995 г. № 2417 «О порядке предоставления компенсаций лицам, работающим на Севере»), стоимость бесплатно предоставляемого питания и продуктов, единовременные вознаграждения за выслугу лет и др.

 ***Проверка сводных расчетов по оплате труда.***

 Сводные расчеты по заработной плате выполняют проверку данных по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и корреспондирующих с ним счетов. При журнально-ордерной форме учета обороты по кредиту счета проверяют по данным журналов-ордеров № 10 и 10/1, а дебетовые данные по сч.70 (выдача заработной платы, удержания и другие) – по данным журналов-ордеров № 1 «Касса», № 2 «Расчетный счет», № 8 – по счетам учета расчетов с бюджетом, депонентами и другие.

 При автоматизированной форме учета контролю подвергаются записи в ведомостях дебетовых и кредитовых оборотов. Кроме того, сводные данные проверяют по Главной книге (сч. 70 и 69). Сальдо по этим счетам должны быть тождественны показателям баланса ф.№ 1 по статье «Расчеты с кредиторами по оплате труда» и «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» раздела 6 пассива и по ст. «Расчеты с прочими дебиторами» раздела 2 актива ( в части долгов за работающими и органами страхования).

 Для контроля расчетов по оплате труда используются следующие документы: первичные документы по учету выработки и заработной платы, рас четные (расчетно-платежные) ведомости, лицевые счета работников, платежные ведомости и другие.

 Прежде всего необходимо проверить соответствие итогов в отдельных ведомостях (цехов, отделов) с общими итогами по предприятию. Далее проверяется правильность производимых операций по отнесению начисленной заработной платы на соответствующие счета.

 Так, выплаты из фонда оплаты труда, включенные в себестоимость продукции, относятся в дебет счетов 20,23,25,26(производственные затраты), 29 (на расходы непромышленных производств и хозяйств), 08 (капитального строительства). Затраты, относящиеся за счет остающейся в распоряжении предприятия прибыли, за счет нераспределенной прибыли.

***Проверка правильности начисления взносов во внебюджетные социальные фонды***

Основные задачи при проведении проверки:

1. определение по первичным бухгалтерским документам в соответствии с действующим законодательством виды оплаты труда, на которые следует начислять страховые взносы;
2. сравнение видов оплаты труда, на которые были фактически начислены страховые взносы, с видами оплаты труда, на которые они должны быть начислены в соответствии с действующим законодательством;
3. проверка правильности определения видов выплат, на которые страховые взносы не должны начисляться.

В начале проверки начисления платежей во внебюджетные фонды следует проанализировать сумму оборотов, отраженную в проверяемом отчетном периоде по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Из всех первичных документов для этой цели более всего применима разработочная таблица РТ 5 «Сводка начисленной заработной платы по ее составу и категориям работников и сводка данных по расчетам с рабочими и служащими». Если в данной организации такой документ не ведется, то используются расчетно-платежные ведомости или расчетные ведомости. Данный анализ ставит перед собой целью рассмотрение суммы, отраженной по кредиту счета 70 по составу начислений. Из общей суммы, отраженной по кредиту счета 70, вычитаются суммы некоторых видов оплаты труда, пособий по временной нетрудоспособности, других пособий за счет средств социальных фондов и выплат, на которые не начисляются взносы в тот или иной бюджет.

Выплата заработной платы под видом материальной помощи является одним из самых распространенных способов занижения платежей в государственные внебюджетные фонды. Поэтому в каждом конкретном случае необходимо проверить правильность оформления материальной помощи. Так как не на все выплаты (в том числе компенсационные), а также стоимость социальных благ, на которые начисляются платежи в тот или иной фонд, отражаются по кредиту счета 70, то на следующем этапе проверки анализируются первичные документы и регистры бухгалтерского учета, из которых можно извлечь нужную информацию. К ним относятся: книга приказов и распоряжений, договоры гражданско-правового характера, журналы-ордера, кассовая книга. Особое внимание следует уделить анализу выплат, производимых за счет средств организации, а также сверхнормативных компенсационных выплат, так как в этом случае начисление взносов во внебюджетные фонды производится за счет тех же источников, что и начисление данных выплат.

При суммировании результатов, полученных на первом и втором этапах проверки, получается облагаемая база для начисления взносов. Облагаемая база умножается на страховой тариф (в процентах), и полученная сумма сравнивается с суммой, отраженной в регистрах бухгалтерского учета по кредиту соответствующего субсчета счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Аудиторская фирма «Финаудит» разработала таблицу по исчислению налогов и взносов. В этой таблице мы рассмотрим основные виды выплат физическим лицам и их участие в расчете базы по налогу на прибыль, налогу на доходы физических лиц, единому социальному налогу (взносу), а также в расчете среднего заработка. Следует отметить, что в колонке по расчету налога на прибыль показано, нужно ли включать выплаты в состав себестоимости.

Виды выплат и включение в расчет основных налогов. Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | Включать ли в расчет |
| Виды выплат | Налога на прибыль | Налога на доходы физиче | Единого социального налога | Среднего заработка |
|  |  | ских лиц |  |  |
| В ПФР и фонды обязательного медицинского страхования | В Фонд социального страхования РФ |

1 2 3 4 5 6

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Выплаты по авторским и лицензионным договорам | Да | Да15 | Да33 | Нет | Да |
| Оплата по договорам подряда и поручения | Да4 | Да15 | Да33 | Нет | Нет18 |
| Оплата по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ и оказание услуг | Да4 | Да15 | Да33 | Нет | Нет |
| Оплата по прочим договорам гражданско-правового характера | Да4 | Да15 | Нет | Нет | Нет |
| Взносы по добровольному страхованию за счет средств предприятия | Нет28 | Да16 | Да34 | Да34 | Нет |
| Страховые выплаты (возмещение) | Нет | Да22 | Нет | Нет | Нет |
| Выплаты из средств соцстраха | Нет | Нет2 | Нет | Нет | Нет |
| Основная зарплата, в том числе в натуральном виде | Да | Да3 | Да21 | Да21 | Да |
| Доплата за работу в выходные дни, в ночную смену, а также за сверхурочную работу | Да | да | да | да | да |
| Компенсация за использование личных автомобилей по норме | Да | нет | Нет | Нет | Нет |
| Компенсация за использование личных автомобилей сверх норм | Нет | Да | Да | Да | Нет |
| Командировочные (суточные, расходы по найму жилого помещения) в пределах норм | Да | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Суточные сверх норм | Нет | Да | Да | Да | Нет |
| Расходы по найму жилого помещения по документам сверх норм | Нет | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Премии за производственные результаты и вознаграждение по итогам работы за год | Да | Да | Да | Да | Да25 |
| Премии к юбилеям | Нет | Да | Да | Да | Да25 |
| Компенсации работающим матерям, предусмотренные законодательством | Да | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата льготных часов подростков | Да | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата питания за счет предприятия (на льготных условиях) | Нет7 | Да7 | Да7 | Да7 | Нет |
| Возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях | Нет | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата предприятием работнику выполненных им государственных обязанностей | Да | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата дополнительного отпуска сверх установленного законодательством | Нет | Да | Да | Да | Нет |
| Компенсация за неиспользованный отпуск | Да | Да | Нет | Нет | Нет |
| Оплата молодым специалистам отпуска перед началом работы | Да | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата положенных защитных средств, лечебного питания, спецодежды | Да | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Оплата проездного билета | Нет20 | Да20 | Да20 | Да20 | Нет |
| Предоставление жилья, топлива или выплаты денег взамен их, оплата проезда, переездов, коммунальных услуг в соответствии с законодательством | Да | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Выходное пособие | Да | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Дивиденды по акциям, паям | Нет | Да14 | Нет6 | Нет6 | Нет |
| Материальная помощь отдельным рабочим по чрезвычайным обстоятельствам(только по заявлению) | Нет | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Материальная помощь большинству работников | Нет | Нет1 | Нет35 | Нет35 | Да |
| Материальная помощь неработающим пенсионерам | Нет | Нет1 | Нет35 | Нет35 | Нет |
| Ссуды от предприятий и организаций | Нет | Нет11 | Нет11 | Нет11 | Нет |
| Подарки | Нет | Нет1 | Да | Да | Нет |
| Выплаты членам профсоюзов, а также членам молодежных и детских организаций | Нет | Нет32 | Нет29 | Нет29 | Нет |
| Лечение сотрудников и членов их семей за счет предприятия | Нет | Нет9,26 | Да | Да | Нет |
| Медикаменты, назначенные лечащим врачом, стоимость которых возмещается работникам | Нет | Нет1,31 | Нет35 | Нет35 | Нет |
| Оплата отдыха и лечения детей сотрудников (в том числе вместе с родителями, за счет предприятия) | Нет | Нет30 | Да | Да | Нет |
| Оплата прочего отдыха | Нет | Да19 | Да | Да | Нет17 |
| Оплата обучения сотрудников за счет предприятия | Да12,24 | Нет36 | Нет27 | Нет27 | Нет |
| Стипендии за счет предприятия | Да | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата учебных дней | Да10 | Да | Да | Да | Нет |
| Оплата учебных отпусков | Да10 | Да | Да | Да | Нет |
| Выплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с проведением избирательных компаний | Нет | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Возмещение ущерба в соответствии с законодательством | Нет13 | Да13 | Да13 | Да13 | Нет |
| Призы, награды за конкурсы, смотры, соревнования | нет | Нет5,8 | Да | Да | Нет |
| Северная надбавка, районный коэффициент | Да | Да23 | да | да | Да |

Примечания:

1. В пределах 2000 рублей за налоговый период.
2. Кроме пособий по временной нетрудоспособности ( в том числе по уходу за больным ребенком).
3. Доходы нерезидентов облагаются отдельно по ставке 30%. Налоговыми резидентами, согласно статье 11 НК РФ, являются физические лица, фактически находящиеся на территории РФ не менее 183 дней в календарном году.
4. В зависимости от характера работ, услуг.
5. При условии, что конкурсы, соревнования проводятся по решению Правительства РФ, законодательных (представительных) органов власти и местного самоуправления, а также в целях рекламы товаров в пределах 2000 рублей за налоговый период.
6. Кроме дивидендов, начисляемыми организациями, не являющимися работодателями.
7. Кроме полагающегося натурального продовольствия, спецпитания для отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных законодательством, а также питания спортсменов.
8. Призы, получаемые спортсменами на чемпионатах и кубках РФ, мира, Европы, Олимпийских играх от официальных организаторов или на основании решений соответствующих органов власти, не облагаются независимо от суммы.
9. При условии оплаты лечения за счет средств организации, остающихся в распоряжении после уплаты налога на доходы организаций.
10. Только успешно обучающимся.
11. Кроме сумм материальной выгоды на процентах.
12. Только в пределах 4 % от расхода на оплату труда, включаемых в себестоимость.
13. Кроме выплат, производимых в соответствии с законодательством, в возмещение ущерба, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием и т.п., связанным с исполнением служебных обязанностей.
14. Дивиденды облагаются отдельно по ставке 30% с учетом положений статьи 214 НК РФ и статьи 224 п.3.
15. Уменьшаются на суммы профессиональных налоговых вычетов в соответствии со статьей 221 НК РФ.
16. Кроме договоров добровольного медицинского страхования, при отсутствии выплат застрахованным лицам, а также договоров добровольного пенсионного страхования, при условии, что общая сумма взносов не превысит 10000 рублей в год на одного работника (с 2002 года – 2000 рублей).
17. Кроме оплаты дней отдыха (отгулов).
18. Процентное или комиссионное вознаграждение рассчитываются при расчете среднего заработка.
19. За исключением стоимости путевок (кроме туристических) в санаторно-курортные и другие оздоровительные учреждения, находящиеся на территории РФ, приобретенных за счет средств ФСС или средств работодателей, оставшихся в распоряжении предприятия после уплаты налогов на доходы организаций, а также путевок в указанные учреждения, оплаченные за инвалидов.
20. Кроме отдельных категорий работников, работа которых носит разъездной характер, что подтверждается должностными инструкциями и распорядительными документами.
21. Кроме выплат иностранным гражданам и лицам без гражданства, не обладающими в соответствии с законодательством РФ или договором с работодателем правом на государственное пенсионное, социальное обеспечение и медицинскую помощь.
22. Кроме выплат, предусмотренных в пунктах 1-2 статьи 213 НК РФ.
23. Налог с сумм надбавок взимается на общих основаниях по ставке 13 %.
24. Только при заключении договоров с образовательными учреждениями, имеющих лицензии, либо зарубежными образовательными учреждениями.
25. Распространяется на премии, предусмотренные положениями о премировании и системами оплаты труда.
26. При условии наличия у медицинских учреждений соответствующих лицензий, а также наличия документов, подтверждающих фактические расходы.
27. В части расходов на повышение профессионального уровня работников.
28. За исключением отдельных видов страхования, в размере, не превышающем 3 процентов от объема реализуемой продукции.
29. В части выплат членам профсоюзов, размер которых не превышает 10000 рублей в год, выплаты производятся не чаще одного раза в три месяца.
30. В части стоимости путевок для детей до 16 лет в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, расположенные на территории РФ, оплаченных за счет средств РФ или чистой прибыли.
31. При условии предоставления подтверждающих документов.
32. За исключением вознаграждений и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей, при условии направления выплат членам молодежных и детских организаций на покрытие расходов.
33. Кроме выплат в пользу индивидуальных предпринимателей.
34. Кроме договоров добровольного медицинского страхования при отсутствии выплат застрахованным лицам.
35. В пределах 2000 рублей за налоговый период только для организаций, финансируемых за счет бюджетных средств.
36. В части расходов на повышение профессионального уровня работников, а также выплаты за обучение детей-сирот в возрасте до 24 лет.
37. Выплаты и иные вознаграждения, начисляемые работодателями в пользу работников по всем основаниям, не признаются объектом обложения единым социальным налогом, если они производятся за счет средств, остающихся после уплаты налога на доходы организаций.

 Таким образом, при проверке аудитор должен руководствоваться Налоговым Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, нормативными и правовыми актами РФ.

 После проверки аудитор составляет письменную информацию по объекту проверки, которая в дальнейшем используется для подготовки заключения по ведению бухгалтерского учета.

**1I.** **ФИНАНСОВО – ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**2.1. АНАЛИЗ ФИНАНСОВО – ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

2.2.1. Цели и задачи деятельности предприятия ГУП «Селемджинское УДП».

**Финансово – экономические показатели деятельности предприятия.**

Государственное унитарное предприятие Амурской области «Селемджинское унитарное дорожное предприятие», сокращенное название ГУП «Селемджинское УДП» создано 1 февраля 2000 года на территории Амурской области Селемджинского района п.Февральск. Предприятие приобретает права юридического лица с момента его государственной регистрации, не имеет филиалов (обособленных подразделений) и представительств.

 В своей деятельности Предприятие руководствуется:

 - Конституцией Российской Федерации;

1. Гражданским кодексом Российской Федерации;
2. Другими федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, иными нормативными и правовыми актами органов государственного управления Российской Федерации.
3. Законами Амурской области и иными нормативными и правовыми актами органов государственной власти и управления Амурской области, принятыми в пределах их компетенции;
4. Приказами, распоряжениями, указаниями и иными нормативными актами органа управления, а также Уставом, принятым на Предприятии.

Предприятие осуществляет деятельность, определенную Уставом, в целях удовлетворения потребностей населения и экономики области в автомобильных перевозках, улучшения транспортно - эксплутационного состояния закрепленных за Предприятием участков территориальных автомобильных дорог общего пользования и создания необходимых условий для реализации конституционных прав граждан на свободу перемещения.

Для реализации этих целей предприятие осуществляет в установленном законодательством РФ порядке следующие основные виды деятельности, обеспечивающие бесперебойное и безопасное движение транспортных средств по закрепленным по ним участкам территориальных автомобильных дорог общего пользования:

А) первоочередное и безусловное выполнение полного комплекса работ и услуг по содержанию и ремонту участков территориальных автомобильных дорог общего пользования и дорожных сооружений, обеспечивающих:

1. соответствие фактического уровня транспортно – эксплутационного состояния участков территориальных автомобильных дорого общего пользования – заданному уровню.
2. Повышение пропускной способности участков территориальных автомобильных дорог общего пользования;
3. Круглогодичное безопасное и бесперебойное движение транспортных средств;
4. Благоустройство территориальных автомобильных дорог общего пользования, включая полосу отвода и придорожную полосу;
5. Цивилизованное развитие дорожного сервиса;
6. Целевое, экономное и эффективное использование финансовых и материальных ресурсов, выделенных на ремонт и содержание участков территориальных автомобильных дорог общего пользования и дорожных сооружений, в том числе за счет внедрения прогрессивных и ресурсосберегающих дорожных технологий и материалов;
7. Выполнение ремонтно – эксплутационных работ и услуг в объемах и в сроки, установленные в Календарном графике производства работ (услуг), а также реализацию заданий и планов дорожных работ, установленных в государственных и отраслевых программах развития дорожного хозяйства;
8. Сокращение сроков производства ремонтных (объемных) работ, влекущих за собой создание помех для движения транспортных средств (сужение проезжей части автодороги , ограничение скорости движения и т.д.) за счет организации двух – трехсменного режима работы при семидневной рабочей неделе;

Б) взаимодействие с органом управления дорожным хозяйством Амурской области, осуществляющими функции управления территориальными автомобильными дорогами общего пользования, и администрациями районов, а также с районными подразделениями ГИБДД МВД России, МЧС России, РТИ Минтраста России, Росгидромета и так далее.

 Предприятие обязано обеспечить выполнение работ по ремонту и содержанию территориальных автомобильных дорог общего пользования и дорожных сооружений в соответствии с требованиями, предъявляемыми действующими Государственными стандартами и другими нормативно – техническими документами к состоянию и содержанию автомобильных дорог.

ГУП “Селемджинское УДП” начало свою финансовую деятельность с 01.02.2000 года. Предприятие работает на условиях выполнения контрактных работ по содержанию и ремонту автомобильных дорог и мостов территориального назначения на участке Норск – Февральск – Селемджинск. Все работы закрываются путем приемки заказчиком выполненных работ и подписанием акта приема выполненных работ. Заказчиком является управление автомобильных дорог Амурской области “Амурупрадор”. В свою очередь “Амурупрадор” финансируется за счет территориального дорожного фонда Амурской области.

На 1 января 2001 года заказчик рассчитался только на 71%, из которых доля взаимозачетов составляет 60%. Взаимозачеты проводятся путем предоставления ГСМ, материалов, запасных частей и т.д. на условиях заказчика. А это влечет за собой расходы, превышающие рыночные на 200%.

Из-за недостатка финансирования в 2000 году, администрацией предприятия принято решение производить заготовку материалов для обеспечения выполнения работ по контракту, путем бартерного обмена. С организациями, заключившими с нами договора, ведется расчет путем зачета задолженности в территориальных дорожный фонд, расчет ГСМ, предоставлением услуг. Реализация материалов по бартеру относится нами на внереализационные доходы.

За 2001 представлен бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках. Сразу видно, что предприятие к началу 2002 года подошло с убытками. На основе данных можно сделать экономический анализ показателей финансовых результатах предприятия.

1. ***Анализ уровня и динамики показателей прибыли организации***.
* выручка от продаж без налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей увеличилась на 140.9% (4836\*100/3432);
* полная себестоимость увеличилась на 160, 3 % (5169\*100/3224);
* прибыль от продаж уменьшилась на 160.9% (-333\*100/208);
* бухгалтерская прибыль и чистая прибыль уменьшились соответственно на 213% и 524%.

Прибыль от продаж продукции изменяется под воздействием таких факторов, как изменение: объема продаж, структуры продукции; продажных цен; цен на сырье, материалы, топливо, тарифов на энергии, И перевозки; уровня затрат материальных и трудовых ресурсов, сезонность производства. Если сказать в общем, то в 2001 году затраты превышали доходы. Очень много средств уходит на приобретение горюче-смазочных материалов, на приобретение запасных частей для техники, на оплату труда работников и перечисление налогов. Сезонный характер работы негативно сказывается на финансовом положении. Однако в 2002 году погашена задолженность по налоговым платежам за счет своевременного поступления на расчетный счет оплаты за выполненные работы, также за счет увеличения контрактной стоимости выполнения работ на участке Февральск - Лукачек

1. Анализ уровней рентабельности. Система показателей включает следующие основные показатели, рассчитываемые по данным бухгалтерского баланса и отчета о прибылях и убытках:
* общая рентабельность активов (авансированного капитала) по общей бухгалтерской прибыли: = Рб/К = 342/3102 = 0,11;
* рентабельность активов по чистой прибыли: Рч/К = 530/3102= 0,17;
* рентабельность собственного капитала по чистой прибыли: Рч/Кс

 = 530/189,5= 2,8;

 Последний показатель называют финансовой рентабельностью, поскольку он определяется эффективностью управления капиталом (собственным и заемным).

 Таблица3

 Расчет основных показателей по организации за 2000 и 2001 года:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № строк | Показатели | 2000 год | 2001 год | Отклонения в % |
| 1 | Продукция(продажа) | 3432 | 4836 | 140,9 |
| 2 | - произв. персонал | 34 | 35 | 95,2 |
|   | - оплата труда с начислениями | 951 | 1803 | 189,6 |
| 3 | Материальные затраты | 1688 | 2012 | 119,19 |
| 4 | Амортизация | 139 | 281 | 202,6 |
| 5 | Осн.произв.средства | 1226 | 1302 | 106,2 |
| 6 | Оборотные мат. средства (запасы) | 129 | 704 | 545,7 |
| 7 | Производительность труда стр./стр.2а | 81.71 | 129.9 | 147.9 |
|  | Продукция на 1 руб.оплаты труда стр.1-стр2б | 3.61 | 2.65 | 74.3 |
| 8 | Материалоотдача стр.1/стр3 | 2,03 | 2,40 | 118,40 |
| 9 | Амортизатоотдача стр.1/стр. 4 | 24,69 | 17,21 | 69,70 |
| 10 | Фондоотдача стр.1/стр.5 | 2,3 | 3,7 | 161,5 |
| 11 | Оборачиваемость оборотных средств стр.1/стр.6 | 26,6 | 6,87 | 25,83 |
| 12 | Себестоимость продаж стр.2б+стр3+стр.4 | 2778 | 4096 | 147,44 |
| 13  | Прибыль от продаж | 654 | 740 | 113,1 |
|  |  |  |  |  |

 На основе данных таблицы произведем расчет коэффициентов:

1. Коэффициент рентабельности базового года (2000), он рассчитывается по модели:

Крб = (129/3432)/ ((1226/3432)+(129/3432)) = 0,04/(01,36+0,04) = 0,096

 Или 9,62%

1. Коэффициент рентабельности отчетного года (2001), он рассчитывается по модели:

Кро = (740/4836)/((1302/4836)+(704/4836)) = 0,15/(0,27+0,15) = 0,357

 Или 35,7%

1. ***Общая оценка динамики и структуры статей бухгалтерского баланса.***

 Финансовое состояние предприятия характеризуется размещением и использованием средств и источниками их формирования. Эти сведения представлены в балансе предприятия.

 Таблица 4 Аналитическая группировка и анализ статей актива баланса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Актив баланса | На начало года | На конец года | Абс.откл. тыс.руб. | Темп роста, % |
|  | Тыс. руб. | % к итогу | Тыс. руб. | % к итогу |  |  |
| 1.Имущество – всего стр.300 | 3143 | 100 | 3061 | 100 | 83 | 97,4 |
| 1.1.Иммобилизированные активы стр.190 | 1150 | 36,6 | 1260 | 41,2 | 110 | 109,6 |
| 1.2. Оборотные активы стр.290 | 1993 | 63,4 | 1801 | 58,8 | 192 | 90,4 |
| 1.2.1. Запасы стр.210 и 220 | 192 | 6,1 | 830 | 27,1 | 638 | 432,8 |
| 1.2.2.Дебиторс.задолженность стр230,240,270 | 1756 | 55,9 | 921 | 30,1 | 835 | 52,4 |
| 1.2.3.Денежные средства стр.250 и 260 | 45 | 1,4 | 50 | 1,6 | 5 | 111,1 |

 Таблица 5 Аналитическая группировка и анализ статей пассива баланса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Пассив баланса | На начало года | На конец года | Абсол. отклон, тыс. руб. | Темп роста, % |
|  | Т.р. | % | Т.р. | % |  |  |
| 1. Источники имущества стр.700 | 3143 | 100 | 3061 | 100 | 83 | 97,4 |
| 1.1. Собственный капитал стр.490,640 и 650 | 1203 | 38,3 | 176 | 5,7 | 1027 | 14,63 |
| 1.2. Заемный капитал стр.590,610,620,630,660 | 1940 | 61,7 | 2885 | 94,3 | 945 | 148,7 |
| 1.2.1.Долгосрочные обязательства стр.590 | - | - | - | - | - | - |
| 1.2.2. Краткосрочные кредиты и займы стр.610 | - | - | - | - | - | - |
| 1.2.3. Кредиторская задолженность стр.620,630,660 | 1940 | 61,7 | 2885 | 94,3 | 945 | 148,7 |

 Из данной таблицы наблюдается рост кредиторской задолженности за счет увеличения задолженности перед поставщиками (856-531=325 т.р.) за ГСМ и лесопоставки, также за счет не погашенной задолженности перед бюджетом(783-297=486т.р.). В общем, кредиторская задолженность увеличилась на 48,7%, что говорит о том, что у предприятия не хватает достаточного количества собственных средств для погашения своих обязательств.

Такие же таблицы служат для анализа структуры и динамики основных средств и вложений, денежных средств, дебиторской задолженности и прочих активов, источников собственных средств, кредитов и других заемных средств, кредиторской задолженности и прочих пассивов. Более подробный анализ по статье “Основные средства” раздела 1 актива баланса проводится на основе формы № 5 годового отчета, в которой представлены подробная структура основных средств на начало и конец года, их поступление и выбытие за отчетный период.

1. ***Анализ финансового состояния и платежеспособности по данным баланса.***

После общей характеристики финансового состояния и его изменения за отчетный период следующей важной задачей является исследование абсолютных показателей финансовой устойчивости организации. Данные для анализа представлены в главе 3.2. На основе формул проанализируем показатели по предприятию.

F – внеоборотные активы (основные средства и вложения) = 1260

Ез – производственные запасы = 704+126

Ер – ден. средства, краткосрочные фин. вложения и прочие = 921+50

Сс – источники собственных средств = 176

Сдк – долгосрочные кредиты и заемные средства = 0

Скк – краткосрочные кредиты и заемные средства = 1073

Ср – кредиторская задолженность и прочие пассивы = 1812.

 Для данного вида анализа решающее значение имеет вопрос о том, какие абсолютные показатели отражают сущность финансового состояния. Ответ на него связан прежде всего с балансовой моделью, из которой исходит анализ:

 1260+704+126+971=176+1073+0+1812, (F+Ез+Ер=Сс+Сдк+Скк+Ср)

 Учитывая, что долгосрочные кредиты и заемные средства направляются преимущественно на приобретение основных средств и на капитальные вложения, преобразуем исходную балансовую формулу

 Ез+Ер=((Сс+Сдк)-F)+(Cкк+Ср), 704+126+971=176+0-1260+1073+1812.

Отсюда можно сделать заключение, что при ограничении Ез< (Cc+Cдк)-F, будет выполняться условие платежеспособности организации, т.е. денежные средства, краткосрочные финансовые вложения и активные расчеты покроют ее краткосрочную задолженность. В нашем случае:

 (704+126) > 176+0-1260, следовательно условие не выполняется и наше предприятие неплатежеспособно. Таким образом соотношение стоимости производственных запасов и величины собственных и заемных источников их формирования определяет устойчивость финансового состояния организации.

 Для характеристики источников формирования запасов используется несколько показателей:

* наличие собственных оборотных средств Ес

 Ес = Сс+Сдк - F, Ес = 176+0-1260= -1084.

* общая величина основных источников формирования запасов =

 Ес+Скк = ((Сс+Сдк) – F) + Скк +Сн, где Сн – ссуды, не погашенные в срок = -1084+1073=176+0-1260+1073+0, -11= -11.

Показатель общей величины основных источников формирования запасов является приближенным, так как часть краткосрочных кредитов выдается под товары отгруженные, а для покрытия запасов привлекается часть кредиторской задолженности, зачтенная банком при кредитовании.

Двум показателям величины источников формирования производственных запасов соответствуют два показателя обеспеченности запасов источниками их формирования:

 Ср.Ес = Ес – Ез = -1084-830 = -1914 - недостаток собственных оборотных средств;

 Ср.Сз = Сз – Ез = -11-704-126 = -841 - недостаток общей величины основных источников для формирования запасов.

 Вычисление двух показателей обеспеченности запасов источниками их формирования позволяет классифицировать финансовые ситуации по степени их устойчивости. Таких ситуаций 4:

1. абсолютная устойчивость: Ез < Ес + Скк, 704+126< -1084+1073 - условие не выполняется, следовательно у предприятия не абсолютная устойчивость;
2. нормальная устойчивость: Ез = Ес + Скк, 830= -11, условие не выполняется, следовательно, у предприятия ненормальная устойчивость;
3. неустойчивое финансовое состояние Ез = Ес +Скк + Со, где Со – источники, ослабляющие финансовую устойчивость, также условие не выполняется;
4. кризисное финансовое состояние Ез > Ес + Скк, 830> -11, условие выполняется, следовательно, финансовое состояние предприятие кризисное.
5. ***Анализ ликвидности предприятия***. Потребность в анализе ликвидности баланса возникает в условиях рынка в связи с усилением финансовых ограничений и необходимостью оценки кредитоспособности организации.

 Таблица 6 «Анализ ликвидности баланса на основе данных баланса предприятия»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| АКТИВ | На нач. года | На кон. года |  ПАССИВ | На нач. г. | На кон. г. | Платежный излишек или недостаток |
|  |  |  |  |  |  | На н.г. | На кон.г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1.Наиб.ликвидные активы | 45 | 50 | 1.Наиб.срочные обяз-ва | 1099 | 1812 | -1054 | -1812 |
| 2. Быстро реализуемые активы | 1756 | 921 | 2.Краткосрочные пассивы | 841 | 1073 | 915 | 152 |
| 3.Медленно реализуемые акт. | 129+63 | 704+126 | 3.Долгосрочные и среднесрочные пассивы | - | - | 192 | 830 |
| 4. Трудно реализуемые активы | 1150 | 1260 | 4. Постоянные пассивы | 203+1000 | 176 | -53 | 1084 |
| Баланс | 3143 | 3061 |  | 3143 | 3061 | Х | Х |

 В графах 2,3,5,6 таблицы даны итоги групп актива и пассива, вычисляемые на начало и конец отчетного периода. В графах 7,8 представлены абсолютные величины платежного недостатка или излишка на начало и на конец отчетного периода. Сопоставление наиболее ликвидных средств с наиболее срочными обязательствами и краткосрочными пассивами позволяет выяснить текущую ликвидность, она же в свою очередь свидетельствует о платежеспособности организации на ближайший промежуток времени. Следовательно, предприятие не платежеспособное. Сравнение медленно реализуемых активов с долгосрочными и среднесрочными пассивами отражает перспективную ликвидность. Перспективная ликвидность представляет собой прогноз платежеспособности на основе сравнения будущих поступлений и платежей. Из данных таблицы следует, что предприятие возможно в будущем будет платежеспособно.

 Для комплексной оценки ликвидности баланса в целом следует использовать общий показатель ликвидности , вычисляемы по формуле:

 Uна кон.года= (А1+А2+А3)/ (П1+П2+П3), U = (50+921+704+126)/(1812+1073) = 0,62.

Данный показатель позволяет сравнивать балансы организаций, относящиеся к разным отчетным периодам, а также балансы различных организаций и выяснить, какой баланс более ликвиден.

 Uна нач.года = (45+1756+129+63)/(1099+841) = 1,03. Из данных видно, что предприятие на начало 2001 года было ликвидным, чем на конец периода. (формулы представлены в главе 3.4)

***6. Анализ финансовых коэффициентов***. Рассмотрим основные финансовые коэффициенты и проиллюстрируем их по отчетности предприятия: баланс предприятия, отчет о прибылях и убытках.

1. Оценка рентабельности организации.
* общая рентабельность активов организации по бухгалтерской прибыли

 = -342/ ((3143+3061)/2)\*100% = -342/3102\*100% = 11,1%

* рентабельность активов по чистой прибыли

 = -530/3102\*100% = 17,9%;

* рентабельность собственного капитала по чистой прибыли

 = -530/((1927+2443)/2)\*100% = 24,26%;

* общая рентабельность производственных фондов

 = 11,8% (расчет был произведен ранее).

1. Оценка эффективности управления.
* прибыль от продаж продукции на 1 руб. продаж(оборота)

 = -333/4836\*100% = 6,9%;

* чистая прибыль на 1 руб. оборота

 = -530/4836\*100% = 11,0%;

* общая прибыль на 1 руб. оборота

 = -342/4836\*100% = 7,1%.

1. Оценка деловой активности.
* общая капиталоотдача (фондоотдача)

 = 4836/3102 = 1,56

* отдача основных производственных средств и нематериальных активов

 = 4836/1205 = 4,01;

* оборачиваемость всех оборотных активов

 = 4836/(1993+1801) = 2,55;

* оборачиваемость запасов

 = 4836/(129+704) = 11,61;

* оборачиваемость дебиторской задолженности

 = 4836/(1756+921) = 3,62;

* оборачиваемость банковских активов

 = 4836/(45+50) = 101,81;

* оборот к собственному капиталу

 = 4836/(203+176) = 25,52.

1. Оценка рыночной устойчивости.
* коэффициент автономии – доля собственных средств в общем итоге баланса, Ка = 176/3061 = 0,057, 0,057<0,5 – условие не выполняется, это означает, что все обязательства организации не могут быть покрыты ее собственными средствами. Для кредиторов такой коэффициент понижает гарантии погашения своих обязательств.
* Коэффициент соотношения заемных и собственных средств:

 Кз-с = 2885/176 = 16,39 или Кз-с = 1/0,057 – 1 = 16,54>1 – условие не выполняется;

* Коэффициент соотношения мобильных и иммобилизированных средств:

 Км.и = оборот.активы/иммоб.активы = 1801/1260 = 1,43;

* коэффициент маневренности:

 Км = собств.обор.средства/величина источников собств.средств,

 Км = 704/2885 = 0,24 - высокие значения коэффициента положительно характеризуют финансовое состояние;

- коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными источниками формирования, Ко = собств. оборотные средства/сумма разд. 2 актива баланса, Ко = 704/1801 = 0,39>1 - условие выполняется.

* коэффициент имущества производственного назначения:

 Ким. = (осн. средства+кап. влож.+немат. активы+запасы)/итог баланса, Ким. = (1019+2+704)/3061 = 0,56>0,5, следовательно, условие выполняется и привлечение долгосрочных заемных средств для увеличения имущества необязательно.

* коэффициент привлечения заемных средств, так как в балансе нет величины долгосрочных кредитов и займов, то этот коэффициент рассчитать невозможно;
* коэффициент краткосрочной задолженности выражается долей краткосрочных обязательств в общей сумме обязательств,

 Кко = 1073/2885 =0,37 или 37,19%;

* коэффициент автономии источников формирования запасов – доля собственных оборотных средств в общей сумме основных источников формирования запасов,

 Кфз = 704/1801 = 0,39 или 39,09%;

* коэффициент кредиторской задолженности и прочих пассивов – доля кредиторской задолженности в общей сумме обязательств,

 Ккз = 1812/2885 = 0,63 или 62,81%.

1. Оценка ликвидности баланса.
* коэффициент абсолютной ликвидности баланса:

Кал = наиб.ликв.активы/наибол.срочные обязат., Кал = 50/1812 = 0,0276, 0,0276>0.2-0.5, следовательно условие выполняется, т.е. 27,6% краткосрочной задолженности предприятие может погасить в ближайшее время.

* коэффициент критической ликвидности, Ккр.л = (50+дебит.задолж.+прочие активы)/1812= 0,5359 < 2, условие не выполняется.

 Различные показатели ликвидности не только дают разностороннюю характеристику устойчивости финансового положения предприятия при разной степени учета ликвидных средств, но и отвечают интересам различных внешних пользователей аналитической информации.

 Как было сказано уже выше, проблема предприятия заключается в том, что с начала создания по 2002 год оно работало на взаимозачетах. Полная зависимость от заказчика, который не своевременно платил за выполненные работы и старался взаимозачетами, превышающими в два раза рыночные цены на товарно-материальные ценности, поставила предприятие в кризисную ситуацию. В данное время средствами своего выполнения распоряжаемся сами: приобретаем ТМЦ, ГСМ, основные средства по рыночным ценам, стараемся своевременно выплачивать заработную плату и уплачивать налоговые платежи.

 Таблица 7

Динамика финансовых результатов деятельности предприятия ГУП «Селемджинское УДП» за 2000-2002 г.г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2000 | 2001 | 2002 | Темп роста и снижения, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Выручка от реализации (работ,услуг), товаров тыс.р. | 3432 | 4836 | 6450 | 187,9 |
| 2. Себестоимость проданных (работ, услуг),товаров, тыс.р. | 3224 | 5169 | 6431 | 199,5 |
| 3. Прибыль от продаж, тыс.р. | 208 | -333 | 19 | -109,1 |
| 4. Операционные доходы, тыс.р. | 346 | 169 | 4 | -115,61 |
| 5. Операционные расходы, тыс.р. | 394 | 178 | 103 | - |
| 6. Внереализационные доходы, тыс.р. | - | - | - | - |
| 7. Внереализационные расходы, тыс.р. | - | - | 60 | 0 |
| 8. прибыль до налогообложения, тыс.р. | 160 | -342 | -140 | - |
| 9. Налог на прибыль и иные аналогичные обязательные платежи, тыс.руб | 59 | 188 | 1 | - |
| 10. Чистая прибыль, тыс.р. | 101 | -530 | -141 | - |
| 11. Среднегодовые остатки оборотных средств, тыс.р. | 1226 | 1302 | 8959 | 730,75 |
| 12. Рентабельность продаж, % | 9,62 | 35,70 | 10,32 | 107,28 |
| 13. Рентабельность производства (работ, услуг) товаров, % | 5,13 | 35,90 | 10,32 | 201,17 |

 Прибыль от продаж уменьшилась на 109,13% в связи с тем, что при увеличении выручки от реализации себестоимость выполненных работ значительно возросла (почти в 2 раза). Это объясняется тем, что увеличился фонд оплаты труда и связанные с ней платежи во внебюджетные фонды и большой расход ТМЦ и ГСМ. Среднегодовые остатки оборотных средств также значительно возросли – почти в 7 раз. Это связано с остатками на расчетном счете почти 1 миллион рублей и приобретением запасов. Но при всем этом уменьшилась дебиторская задолженность по сравнению на начало2001 – 1756 т.р., а на конец 2002 – 580 т.р. – это значит, что наши дебиторы выполнили свои обязательства в течение года.

 Таблица 8

Анализ финансового состояния предприятия ГУП «Селемджинское УДП».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2000 | 2001 | 2002 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Внеоборотные активы, тыс.р. | 1150 | 1260 | 8477 |
| 1. Оборотные активы, тыс.р.

В т.ч. запасыДебиторская задолженностьКраткосроч.фин.вложенияДенежные средства | 129 | 704 | 1054 |
| 125 | 692 | 889 |
| 1756 | 921 | 580 |
| - | - | - |
| 45 | 50 | 983 |
| 4. Капитал и резервы, тыс.р. | 203 | 176 | 8761 |
| 5. Долгосрочные обязательства, тыс.р. | - | - | - |
| 1. Краткосрочные обязательства, тыс.р.

В т.ч. займы и кредитыКредиторская задолженность | 1099 | 1812 | 2413 |
| - | - | - |
| 1099 | 1812 | 2413 |
| 7. Валюта баланса, тыс.р. | 3143 | 3061 | 11215 |
| 8. Коэффициент абсолютной ликвидности, % | 4,09 | 27,6 | 40,74 |
| 9. Коэффициент автономии, % | 6,45 | 5,75 | 78,12 |
| 10. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами, % | 6,47 | 39,09 | 38,50 |
| 11. Коэффициент соотношения собственных и заемных средств, % | 14,50 | 16,54 | 0,28 |

 **А**нализируя финансовые показатели за период 2000-2002 года можно сделать выводы. За три года значительно увеличились внеоборотные активы за счет приобретения автодорожной техники и оргтехники. Оборотные активы увеличились за счет увеличения запасов и денежных средств. Но на конец 2002 года на складах осталось товарно-материальных ценностей почти на 900 тысяч рублей. Это говорит о том, что на предприятии стоит проблема залежалости ТМЦ. Кредиторская задолженность увеличилась на 1314 т.р. – это говорит о том, что мы не располагаем достаточным количеством собственных средств для погашения задолженности.

**2.2.2. Организация бухгалтерского учета на предприятии ГУП «Селемджинское УДП».**

 Согласно приказа №1 от 24 февраля 2000 года «Об учетной политике и бухгалтерском учете ГУП «Селемджинское УДП» бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с едиными методологическими основами и правилами, установленными Федеральным Законом «О бухгалтерском учете» и Положением о ведении бухгалтерского учета и отчетности в РФ, Планом счетов бухгалтерского учета и положениями, регулирующими порядок учета различных объектов бухгалтерского учета, а также учетной политики предприятия.

 Бухгалтерский учет организации представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации, их движении путем непрерывного, сплошного и документального учета всех хозяйственных операций в соответствии с требованиями и на основании действующего законодательства. Ответственность за организацию бухгалтерского учета и его руководство несет руководитель предприятия через неукоснительное обеспечение выполнения всеми подразделениями и службами, работниками организации, имеющими отношение к учету, требований бухгалтерской службы в части порядка оформления и представления для учета документов и сведений.

 Бухгалтерский учет на предприятии осуществляется бухгалтерией, самостоятельным структурным подразделением, которая подчиняется главному бухгалтеру.

 Рабочий план счетов составлен на основе типового Плана счетов бухгалтерского учета РФ и содержит синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности. Все хозяйственные операции подлежат оформлению оправдательными документами, которые являются первичными учетными документами. Первичные учетные документы являются основой для сплошного документирования всех хозяйственных операций и ведения бухгалтерского учета. Для отражения хозяйственных операций используются межведомственные унифицированные формы первичных документов, утвержденные Госкомстатом РФ, ведомственные типовые формы, а также разработанные самостоятельно применительно к соответствующим типовым формам. Самостоятельно разработанные формы первичных документов составляются в виде, обеспечивающем достоверность отражения совершенных хозяйственных операций.

 Согласно Положения о бухгалтерской службе предприятия основными задачами, стоящими перед бухгалтерской службой организации являются:

1. организация планирования, учета и анализа финансово – хозяйственной деятельности предприятия;
2. подготовка и обоснование инвестиционных проектов и сметно – технологических расчетов, обеспечение финансовыми ресурсами производственно – хозяйственной деятельности;
3. разработка производственных программ, выполнение совместно с заинтересованными службами анализа хозяйственной деятельности;
4. обеспечение действующих условий оплаты труда в организации и разработка предложений по их совершенствованию;
5. осуществление контроля за сохранностью собственности, правильным расходованием денежных средств и материальных ценностей;
6. осуществление принятой в организации методологии учета, составление сводных бухгалтерских и статистических отчетов;
7. осуществление учета всех операций, связанных с движением финансовых средств, имущества предприятия и его обязательств перед контрагентами при обеспечении основной деятельности предприятия.

 Функции бухгалтерской службы выражаются через должностные инструкции работников бухгалтерии. Квалифицированный состав, должностные инструкции и конвейерная технология обработки бухгалтерских документов, от их возникновения до сдачи в архив, разрабатывается в момент утверждения Положения об учетной политике. С учетом меняющихся организационно – производственных условий и внедрения средств оргтехники и компьютерной технологии общая технология ведения бухучета, функции отдельных работников и их квалификационный состав могут меняться с целью приспособления к текущим условиям.

**Функции главного бухгалтера предприятия:**

1. организует систему планирования, учета и анализа расходов на предприятии в соответствии с его деятельностью и персонально отвечает за постановку, организацию и ведение учета, содержание отчетности, всего процесса бухгалтерского учета и контроля. Учет поступления и выбытия основных средств, их хранение и использование, расчеты с поставщиками и подрядчиками, составление отчетности в налоговую инспекцию и внебюджетные фонды.

**Функции бухгалтера:**

1. расчет оплаты труда, учет прочих расчетов с работниками предприятия и нештатными сотрудниками с выдачей сводных ведомостей по начислению заработной платы и удержанием и выдачей разовых справок по запросам сотрудников. Составление отчетности во внебюджетные фонды. Учет поступления, использования и выбытия материальных ценностей.

**Должностная инструкция бухгалтера расчетной группы по расчетам с персоналом организации:**

*Бухгалтер расчетной группы*:

 Назначается и освобождается от занимаемой должности распоряжением руководителя предприятия по представлению главного бухгалтера на основании заявления, поданного лично работником на выполнение экономико – бухгалтерской функции в части обслуживания персонала учреждения ( начисление зарплаты, надбавок и других выплат, выполнение удержаний, выдача различных справок, составление отчетных форм по отчислениям в соц.фонды и представления отчетности пользователям);

 На должность бухгалтера по расчетам с персоналом может быть назначено лицо со специальным или высшим экономическим образованием и стажировкой не менее двух месяцев;

 Административно и функционально подчиняется непосредственно главному бухгалтеру;

 Не может быть материально – ответственным лицом, кроме случаев поручения выполнения функций приказом руководителя предприятия;

 На время отсутствия (болезни, командировка) его обязанности может выполнять другой работник расчетной группы или отдела, который пользуется соответствующими правами, владеет профессиональными навыками и несет персональную ответственность согласно своей должностной инструкции и обязанностей, возлагаемых на него в период замещения распоряжением главного бухгалтера;

 В практической деятельности руководствуется Законами РФ, Указами Президента РФ, Положением об учете и отчетности в РФ, Положением о составе затрат, Основами гражданского права, Законом о налоговой системе в РФ и другими нормативными документами, регулирующими порядок начисления оплаты труда и других выплат, всех видов удержаний из начисленных сумм;

 Требования бухгалтера расчетной группы к сотрудникам обслуживаемых подразделений организации по вопросам расчетов с персоналом обязательны к исполнению указанными категориями сотрудников;

 Прием и сдача дел при назначении и освобождении бухгалтера расчетной группы оформляются актом после инвентаризации состояния бухгалтерского учета данного участка и достоверности отчетных данных. После подписи актов сдающим дела и принимающим, акт утверждается руководителем, и претензий к старому сотруднику нет.

*Бухгалтер по расчетам с персоналом должен уметь*:

 Спокойно и тактично вести себя с сотрудниками, пришедшими с различными запросами, не вызывая разногласия неосторожными и необоснованными требованиями, отказами и действиями;

 Быстро и точно вести расчет начислений и удержаний по оплате труда во избежание задержки сроков начисления заработной платы и составления отчета.

*Бухгалтер по расчетам с персоналом по оплате труда обязан:*

 Постоянно находиться на своем рабочем месте в часы, предусмотренные распорядком рабочего дня;

 Иметь в запасе достаточное количество бланков по выполняемым операциям;

 Накапливать и хранить в системном порядке все первичные, накопительные и отчетные документы по расчетам с персоналом;

 Участвовать в разработке и корректировке норм и расценок, ставок и окладов в организации;

 Ежемесячно все виды начислений и удержаний заносить в лицевые счета сотрудников организации;

 Постоянно выполнять разноску в лицевые счета всех изменений, поступающих из отдела кадров, касающихся кадровых перемещений или изменений условий оплаты труда или по другим мотивам;

 Частота передачи расшифровок по заработной плате в другие группы зависит от конкретных условий и фиксируется в учетной политике.

*Бухгалтер по расчетам с персоналом имеет право:*

 Требовать от всех причастных служб и сотрудников правильного оформления первичных документов, используемых в качестве основы или приложений при подготовке расчетов по начислением и удержанием и при установлении корреспондирующих счетов;

 Давать через главного бухгалтера текущие рекомендации подразделениям и сотрудникам по изменению технологии обработки бухгалтерской информации на отдельных участках с целью упрощения учета с соблюдением правил, описанных в Учетной политике организации.

 Бухгалтер по расчетам с персоналом несет ответственность в пределах обязанностей, предусмотренных настоящей инструкцией.

**Формирование фонда оплаты труда.**

 Фонд оплаты труда формируется согласно коллективного договора и расходуется согласно Положения об оплате труда. В системе издержек обращения учитываются выплаты по заработной плате за фактически выполненную работу, исчисленную исходя из тарифных ставок и окладов, премии, вознаграждения и другие начисления из фонда оплаты труда. За счет нераспределенной прибыли или фонда потребления оплачиваются премии различного назначения (включая выплаты разового характера), материальная помощь, оплата дополнительных отпусков, оплата проезда к месту работы и в другие местности при предоставлении подтверждающих документов.

**Система внутрипроизводственного контроля и порядок контроля за хозяйственными операциями.**

 Система внутрипроизводственного бухгалтерского контроля устанавливается в следующих формах:

1. персональная материальная ответственность всех работников;
2. постоянное повышение квалификации работников;
3. организация хранения, использования материальных ценностей.

Организация контроля за совершением хозяйственных операций со стороны бухгалтерии осуществляется так: предварительный контроль осуществляется до совершения хозяйственных операций путем предварительной проверки смет и денежных документов. Цель предварительного контроля – предотвращение действий, способных нанести ущерб интересам предприятия. Этот контроль осуществляется через право подписи руководителя предприятия, главным бухгалтером или уполномоченными лицами. Текущий оперативный контроль осуществляется в ходе совершения хозяйственных операций работниками, ответственными за их совершение и работниками бухгалтерской службы. Последующий контроль осуществляется после совершения хозяйственной операции путем анализа хозяйственной деятельности, документальных ревизий и проверок.

По мере необходимости для решения задач внутрипроизводственного контроля можно привлекать независимого аудитора на договорной основе. По итогам проверки финансово – хозяйственной деятельности аудитор составляет аудиторское заключение, в котором содержатся следующие положения: подтверждение достоверности данных, содержащихся в отчетах и иных финансовых документах предприятия; информация о фактах нарушения, установленных правовыми актами РФ порядка ведения бухгалтерского учета и предоставления финансовой отчетности, а также правовых актов РФ при осуществлении финансово – хозяйственной деятельности.

**Системы и формы оплаты труда на предприятии.**

 На предприятии установлена тарифная система оплаты труда. В связи с этим на предприятии разработано штатное расписание, которое утверждается и пересматривается в случаях изменения квалификационных разрядов, коэффициентов. Схему штатного расписания смотри в приложении №.

 Формой тарифной системы на предприятии является повременная оплата труда. При повременной оплате труда заработная плата рабочих и служащих определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени. Повременно оплачивается труд руководящего и административно – хозяйственного персонала, дежурного персонала, рабочих на ремонте и обслуживании машин. Работникам, труд который оплачивается повременно, устанавливается должностной оклад (руководителям, служащим, техническим исполнителям) – размер заработной платы за полный отработанный месяц; тарифная ставка (рабочим) – размер заработной платы за единицу времени.

 Также на предприятии существует сдельная форма оплаты труда. При этой форме труд работника оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с объемом выполненных работ. Сдельные расценки определяются путем: деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки; также разрабатываются наряды, в которых экономист в соответствии со сметой выполненных работ распределяет фонд оплаты труда между работниками производственного персонала ( механизаторы, водители легковых и грузовых машин, газоэлектросварщики и дорожные рабочие).

**Доплаты и надбавки.**

 Тарифные ставки и должностные оклады не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, выполнение работ в особых условиях труда и другие факторы. В связи с этим широко применяются доплаты и надбавки.

 К числу компенсационных доплат, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности, относятся доплаты за работу:

***В выходные и праздничные дни***. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором и правилами внутреннего распорядка предприятия. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях, в данном случае на предприятии:

- для предотвращения производственных аварий, катастроф, устранения последствий стихийных бедствий;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых в дальнейшем зависит нормальная работа организации в целом;

- работа сторожей по охране производственной базы.

 В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение к работе производится по письменному разрешения руководства.

 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ):

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные и нерабочий праздничный дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

***В ночное время.*** Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. В соответствии с коллективным договором на предприятии работают три сторожа. Им также установлена повременная оплата труда с должностным окладом. Но так как производственная база охраняется и ночью, то этим работникам предусмотрена доплата в ночное время в размере 40% к часовой ставке за период отработанного времени ночью. Эти условия оговорены в коллективном договоре и трудовом договоре. В период отопительного сезона им также доплачивается 40% к окладу за отопление производственной базы.

***Оплата работы в сверхурочное время.*** Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

 На предприятии привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в следующих случаях:

- при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена или закончена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой непредвиденные последствия;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению дорожной техники для срочного выполнения работ;

- в случае стихийных бедствий (сильного снегопада, наводнения).

 Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором (ст.152 ТК РФ). По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Не считается сверхурочная работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня для работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском сверх 24 рабочих дней.

 Все остальные виды доплат имеют ограниченную сферу применения. Одни устанавливаются в целях компенсации дополнительной работы, не связанной непосредственно с основными функциями работника. Предприятия имеют возможность, устанавливая доплаты, учесть все особенности работы на тех или иных участках.

***Работа в местности с тяжелыми климатическими условиями.*** Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст.148 ТК РФ).

 В соответствии со ст.315 ТК РФ и ст.7 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» оплата труда работников предприятий, учреждений, организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется в порядке, установленном законодательством РФ. Работникам гарантируется выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

 Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент к заработной плате. Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливаются Правительством РФ. Районный коэффициент начисляется к заработной плате без ограничения ее максимального значения. Выплата районного коэффициента к заработной плате учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. На нашем предприятии районный коэффициент равен 40%.

 Лицам, работающим в районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются Федеральным Законом (ст.317 ТК РФ), по простому она называется северная надбавка. Начисление процентных надбавок производится на заработную плату без учета районного коэффициента. Надбавки к месячному заработку, выплачиваемые за работу на Севере, дифференцированы по трем группам районов, отличающихся степенью тяжести природно – климатических условий. Для нашей местности – 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы при максимуме надбавок до 50%.

 Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Таким образом, в отличие от районных коэффициентов, размер которых одинаков для всех категорий работников предприятий, расположенных в определенной местности, размер процентной надбавки определяется для каждого работника индивидуально и зависит от продолжительности непрерывного стажа работы в северных регионах. Порядок исчисления трудового стажа, дающего право на получение надбавок к заработной плате северян, установлен Постановлением Правительства РФ от 7 октября 1993 г. № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лица, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям и остальных районах Севера».

 Надбавки к тарифным ставка и должностным окладам носят стимулирующий характер. С помощью надбавок работники поощряются за высококачественную и высококвалифицированную работу или за продолжительную работу на предприятии, а также в ряде иных случаев. На предприятии существуют такие надбавки:

***Надбавка за выслугу лет***. Надбавка за выслугу лет для работников предприятий устанавливается для поощрения своих работников. Все условия оговариваются в коллективном договоре и трудовом договоре. Документ, определяющий установление надбавки, должен определять: шкалу установления надбавки, правила определения стажа (непрерывного стажа работы); порядок исчисления и установления надбавки. На предприятии существует такая шкала: если работник проработал один год, то ему устанавливается надбавка в размере 10%, если 5 лет – 15%, 10 лет – 20%, 15 лет – 30%, 20 лет – 40%. Стаж работы в автодорожной отрасли считается со дня начала работы, а если работник или служащий работал на другом предприятии, относящегося также к дорожной отрасли и не было перерыва, то этот период включается в стаж работы. Так директор предприятия получает 40% надбавки, так как работает больше тридцати лет в дорожной отрасли с 1968 года.

 На предприятии установлены другие стимулирующие надбавки, к ним относятся:

- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы 10%;

- за классность водителям грузовых, легковых автомобилей – от 10% до 25%;

- за ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей – 20%;

- за перевозку людей с места работы и на работу – 15%;

- водителям специальных машин при вывозе людей на дорожные работы за пределы поселка доплачивается 40% за выполнение дорожных работ;

-другие надбавки, предусмотренные коллективным договором.

**Премирование.**

 Для усиления материальной заинтересованности работников в результатах труда в качестве составной части системы оплаты труда могут вводиться системы премирования. В ряде случаев премиальная система является элементом формы оплаты труда. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов, выполнения обязательств и стимулирования дальнейшего их возрастания. В положениях о премировании, утверждаемых на предприятии или в коллективных договорах должны быть установлены: показатели премирования, условия премирования, размеры и шкала премирования, круг премируемых работников, источник премирования.

 Показатели должны быть конкретными, четко сформулированными, а выполнение показателей должно быть легко учитываемым, отбор их должен осуществляться с учетом задач, стоящих перед каждым структурным подразделением, и затрагивать в каждом конкретном случае самые важные показатели, наиболее полно характеризующие работу.

 Премирование руководящих работников должно быть строго увязано с достижением конечных результатов труда, ростом его производительности. Выбор периода премирования зависит от особенностей организации производства и труда и длительности производственного цикла, состава показателей и условий премирования и установленной по ним периодичности планирования, учета и отчетности. Премирование производится, как правило, ежемесячно. В отдельных случаях, когда основным показателем премирования являются результаты хозяйственной деятельности, а также по специальным системам премирования и в других случаях поощрение может производиться поквартально и за полугодие. На предприятии условия премирования оговорены в коллективном договоре. Премии выплачиваются в честь праздника – дня дорожного хозяйства, дня водителя, дня образования организации, то есть в определенные даты.

 От премирования, являющейся частью системы оплаты труда, следует отличать премирование как награждение отличившегося работника вне системы оплаты труда. В последнем случае выдача премий в денежной и натуральной форме осуществляется в рамках поощрения за успехи в работе. При этом круг поощряемых работников заранее не определяется, а премирование осуществляется администрацией.

**Оплата труда за неотработанное время.**

 К оплате труда за неотработанное время относятся:

- оплата ежегодных отпусков: основного и дополнительного;

- оплата учебных отпусков;

- выплата компенсаций за отпуск при увольнении, а также выплаты в размере среднего заработка на период трудоустройства;

- оплата простоев не по вине работника;

- оплата за время вынужденного прогула;

- оплата льготных часов кормящих матерей, учащихся;

- оплата дополнительных выходных дней, предоставляемыми для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства.

Кроме того, трудовым законодательством предусмотрено сохранение рабочего места (должности) и выплаты среднего заработка для следующих категорий работников:

 - лиц, участвующих в коллективных договорах, подготовке проекта договора, соглашения – на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;

- работников, направляемых в служебную командировку – за дни командировки;

- работников, направляемых работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы;

- работников, обязанных проходить медицинское обследование;

- и другие.

***Основной отпуск***. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). На предприятии, в соответствии с законодательством право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (ст.121 ТК РФ): время фактической работы; время, когда фактически работник не работал, но за ним сохранялось место работы; время вынужденного прогула. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях : временной нетрудоспособности работника, выполнения общественных поручений за период отпуска. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может разделиться на две части, но работник должен отгулять в течение года не менее 14 календарных дня.

***Дополнительные отпуска.*** Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие.

 На предприятии право, на дополнительный отпуск имеют работники, связанные с вредными и тяжелыми условиями труда. Условия оговариваются в коллективном и трудовом договорах. Такое право имеют работники, работающие на тяжелой технике (автогрейдера, бульдозеры, тягачи, КАМАЗ, МАЗ). Им предоставляются дополнительные отпуска в размере 6 календарных дней.

***Ежегодный оплачиваемый отпуск в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.*** На нашем предприятии размер отпуска составляет 16 календарных дня.

***Компенсации за неиспользованный отпуск.*** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ.

***Расчет среднего заработка при оплате отпусков.*** Согласно ст.139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней). Если расчетный период отработан не полностью, средний дневной заработок для оплаты отпуска, предоставленного в календарных днях, определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на суммарное количество календарных дней, определяемое исходя из 29,6 дней для полностью отработанных месяцев и фактического количества календарных дней, приходящихся на отработанное время, в полностью отработанных месяцах. Фактически отработанные дни умножаются на 1,4.

 Для исчисления среднего заработка работника, которому установлен суммированный рабочий день, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов по графику работы работника, приходящихся на отработанное время. Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате. Виды начислений для исчисления среднего заработка указаны в таблице 2.

**Выплаты за счет средств фонда социального страхования**.

 На предприятии за счет средств фонда социального страхования выплачиваются только пособия по временной нетрудоспособности, и единовременное пособие при рождении ребенка.

***Пособие по временной нетрудоспособности***. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный лечебным учреждением в установленном порядке в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной Приказом Минздрава России от 19 октября 1994 года № 206 и Постановлением ФСС РФ от 19 октября 1994 г. № 21.

 Для назначения и выплаты пособия работники должны предоставлять листок нетрудоспособности в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности или ко времени очередной выплаты при продолжающейся нетрудоспособности. Порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности установлен Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному, утвержденном Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-6. До 1 января 2002 г. максимальный размер пособий по временной нетрудоспособности был установлен Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. №508 и составлял 85-кратный МРОТ (на 2001 г. - 25500 руб.). Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности на 2002 год определен ст.15 ФЗ от 11 февраля 2002 г. № 17-ФЗ и размер пособия за полный календарный месяц не может превышать 11700 рублей.

В районах Крайнего Севера максимальный размер пособия умножается на соответствующий районный коэффициент. На нашем предприятии размер пособия никогда не превышал максимального размера. В районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях размер пособия 100-процентный.

 В фактический заработок, исходя из которого определяется размер среднего дневного(среднечасового) заработка работника, помимо суммы должностного оклада (тарифной ставки, сдельного заработка) включаются все надбавки, доплаты и другие постоянные выплаты. Для исчисления среднего заработка месячный оклад с учетом постоянных доплат и надбавок делится на число рабочих дней месяца. Рассчитывается исходя из двух последних полностью отработанных месяца.

***Единовременное пособие при рождении ребенка***. В соответствии с Федеральным законом № 81- ФЗ право на получение пособия имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. Размер пособия составляет 4500 рублей (ст.12 ФЗ от 28 декабря 2001 г.) Для районов Крайнего Севера пособие исчисляется с учетом районного коэффициента. На предприятии было три случая выплаты пособий при рождении ребенка. Основанием для выплаты пособия является предоставленное заявление о назначении пособия, справки органов Загса о рождении ребенка, а также справки о неполучении пособия по месту другого родителя. Пособие выплачивается тогда, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня рождения ребенка и выплачивается в течение 10 дней со дня представления всех необходимых документов.

**Удержания из заработной платы.**

 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

***Налог на доходы физических лиц***. На предприятии удержание налога на доходы производится в соответствии с Налоговым Кодексом РФ. Ставка 13%.

***Удержания по исполнительным листам.*** Удержания по исполнительным листам производятся в обязательном порядке без издания приказа администрации и без письменного согласия работника. Поступившие в организацию исполнительные листы регистрируются и передаются в бухгалтерию под расписку ответственному лицу. Чаще всего на основании исполнительных листов производятся удержания алиментов на содержание несовершеннолетних детей. Кроме этого, на основании исполнительных листов производятся удержания за причиненный ущерб, штрафы.

 Должностные лица предприятия несут ответственность за неправильное или несвоевременное перечисление алиментов в порядке, предусмотренном законодательством.

***Удержание своевременно невозвращенных подотчетных сумм.*** В соответствии с п.11 Порядка ведения кассовых операций в РФ, предприятия выдают наличные деньги под отчет на хозяйственно – операционные расходы. Лица, получившие наличные деньги под отчет, обязаны не позднее 3 рабочих дней по истечении срока, на который они выданы, или со дня возвращения их из командировки, предъявить в бухгалтерию предприятия отчет об израсходованных суммах и произвести окончательный расчет по ним. На предприятии удержания неизрасходованных сумм производятся через 71 счет, т.е. за месяц делается сводная ведомость по счету 71, и подаются сведения расчетчику на возврат или удержания подотчетных сумм.

***Удержания за причиненный предприятию материальный ущерб.*** Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им работодателю в результате его виновного противоправного поведения. Порядок возмещения ущерба установлен статьями 238-250 ТК РФ и Положением о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г. 4204 – IX. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. На предприятии в основном удержания производились за кражу горюче-смазочного материала. С каждым работником, кому закреплена техника, заключен договор материальной ответственности.

**Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда**.

 Бухгалтерский учет на оплату труда заключается в отнесении затрат на счета бухгалтерского учета в соответствии с установленным порядком.

 Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику. По кредиту счета 70 отражаются суммы:

Дт 20.1 – Кт 70 – начислена заработная плата работникам производственной базы участка п.Февральск.

ДТ 20.2 – Кт 70 – начислена заработная плата работникам участка п.Стойба.

Дт 20.3 – Кт 70 – начислена заработная плата работникам участка р.Инкан.

Дт 26 – Кт 70 – начислена заработная плата работникам управленческого персонала.

Дт 69 – Кт 70 – начислены пособия по социальному страхованию.

По дебету счета 70 отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

 Сальдо счета 70 кредитовое. Оно показывает задолженность предприятия перед работниками по начисленной заработной плате. Регистрами аналитического учета заработной платы являются: лицевые счета работников, налоговые карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц формы 1-НДФЛ, расчетные и расчетно-платежные ведомости.

 **III. АНАЛИЗ НАЛИЧИЯ, ДВИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА. АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ГУП» СЕЛЕМДЖИНСКОЕ УДП».**

**3.1. АНАЛИЗ НАЛИЧИЯ, ДВИЖЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.**

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ сравнивают средние тарифные разряды, рассчитанные по средней арифметической.

 На предприятии существует несколько подразделений работников: водители легкового транспорта, водители грузовых и специализированных машин, механизаторы, сварщики, дорожные рабочие. По каждым категориям работникам устанавливается свой тарифный разряд, как, например, водителям грузовых и легковых машин 4 разряд, но оклады разные в зависимости от коэффициента, механизаторам устанавливается 6 разряд с одинаковым коэффициентом. Все разряды, тарифы и коэффициенты устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденного директором, и разрабатываемого периодически в зависимости от каких-либо изменений, так как объем выполняемых работ увеличивается и, соответственно, увеличивается потребность в дополнительных трудовых ресурсах.

 Наличие производственного персонала на предприятии таблица 9

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| подразделения | 2000 | 2001 | 2002 |
| Водители:Легковых машинГрузовых машин | 5 | 5 | 8 |
| 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 5 |
| сварщики | 3 | 3 | 2 |
| механизаторы | 10 | 9 | 12 |
| Дорожные рабочие | 10 | 11 | 9 |
|  | 28 | 28 | 31 |

 Из показателей видно, что уровень обеспеченности работниками данных категорий в течение 3-х лет достаточно постоянно (отклонение –3). В основном это водители и механизаторы (из-за приобретения техники, добавления объема работ согласно контрактов).

 Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

1. Коэффициент по приему работников:

Кпр = количество принятых на работу/ среднесписочная численность персонала.

1. Коэффициент по выбытию работников:

Кв = количество уволившихся работников/ среднесписочная численность работников.

1. Коэффициент текучести кадров:

Кт = количество уволившихся работников по собственному желанию или из-за нарушения трудовой дисциплины/ среднесписочная численность предприятия.

1. Коэффициент постоянства состава персонала предприятия:

Кп = количество работников проработавших весь год/среднесписочная численность работников:

Коэффициенты движения трудовых ресурсов Таблица 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2000 | 2001 | 2002 |
| Количество принятых работников | 53 | 14 | 9 |
| Количество выбывших работников:В т.ч. по собственному жел. За нарушен.труд.дисц. | 9 | 14 | 12 |
| 7 | 13 | 12 |
| 2 | 1 | 0 |
| Количество постоянно отработавших за год | 27 | 23 | 24 |
| Среднесписочная численность | 34 | 35 | 46 |
| Коэффициент принятия | 1,56 | 0,4 | 0,2 |
| Коэффициент по выбытию | 0,26 | 0,4 | 0,26 |
| Коэффициент постоянства | 0,79 | 0,66 | 0,52 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,21  | 0,37 | 0,26 |

 По данным таблицы видно, что на предприятии преобладает большая текучесть кадров. Наибольшую величину этот показатель имеет в 2001 году. Прежде всего это связано с повышением объема работ на участке п. Стойба и пришлось принимать работников для работы на этом участке, некоторых по договорам гражданско-правового характера. Среднесписочная численность также зависит от объема работ на весь год. Так как, работа механизаторов и дорожных работников в основном зависит от сезонности работ, которая обуславливает отсутствие объемов для них зимой- весной. По этим же причинам так изменилась среднесписочная численность работников за 2002 год(за 2002 год на предприятии в общем работало 72 человека). Это можно еще объяснить тем, что на сегодняшний день на предприятии очень низкая заработная плата и низкая трудовая дисциплина.

 Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по категориям работников, по каждому производственному подразделению

 Использование трудовых ресурсов Таблица 11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатели | 2000 | 2001 | 2002 |
| Среднегодовая численность работников производственной сферы:ВодителиМеханизаторыДорожные рабочиесварщики | 28 | 28 | 31 |
| 5 | 5 | 8 |
| 10 | 9 | 12 |
| 10 | 11 | 9 |
| 3 | 3 | 2 |
| Отработано одним работником дней (Д) | 206 | 211 | 221 |
| Отработано одним работником часов при5-дневной рабочей неделесверхурочные часы, отработанные одним работником | 1782 | 1786 | 1944 |
| 1648 | 1688 | 1768 |
| 134 | 98 | 176 |
| Фонд рабочего времени | 46144 | 47264 | 54808 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | 8 | 8 | 8 |

 Фонд рабочего времени (Т) зависит от численности рабочих (ЧР) в среднем за год (Д) и средней продолжительности дня (П):

Т=ЧР\*Д\*П

 Проанализировать влияние факторов сравнительно планового использование рабочего фонда мы не можем, так как на предприятии не разрабатываются плановые показатели по трудовым ресурсам. Но по данным таблицы видно, что фонд рабочего времени значительно увеличился за счет увеличения в 2002 году среднесписочной численности работников, также из-за количества отработанных дней и часов одним работником.

 Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка одним работником. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности производственно-промышленного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

 Анализ годовой выработки одним работником Таблица 12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2000 | 2001 | 2002 |
| Объем производства продукции (ВП) | 3432 | 4836 | 6450 |
| Среднесписочная численность работниковВ т.ч. производственно-промышленного персонала | 34 | 35 | 46 |
| 28 | 28 | 31 |
| Удельный вес ППП в общей численности персонала (Уд), % | 82 | 80 | 67 |
| Отработано одним работником ППП дней за год (Д) | 206 | 211 | 221 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П),час | 8 | 8 | 8 |
| Общее количество отработанного времени всеми работниками ПППОдним работником | 46144 | 47264 | 54808 |
| 1648 | 1688 | 1768 |
| Среднегодовая выработка, т.руб. всеми работникамиОдного рабочего, т.руб. | 100,5 | 138,2 | 139,40 |
| 3,59 | 4,9 | 5,0 |
| Среднечасовая выработка всеми работниками, руб.Одним работником, руб. | 74,38 | 102,32 | 117,68 |
| 2,66 | 3,65 | 4,20 |

Как видно из таблицы № 10 с увеличением объема производства пропорционально увеличиваются все показатели.

 Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации. Сведения об использовании средств, направленных на потребление, представлены в таблице 13.

#### Таблица 13

###### Использование средств, направленных на потребление

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2000 | 2001 | 2002 |
| Фонд оплаты всего | 950925,67 | 1828352,21 | 2326696,38 |
| Производственный персонал | 612831,78 | 1194530,05 | 1663745,70 |
| Управленческий персонал и прочие | 278022,91 | 515903,93 | 564548,19 |
| Материальная помощь | 0 | 0 | 2000 |
| Компенсации за неиспользованный отпуск | 8099,99 | 38773,04 | 53008,27 |
| Выплаты за счет средств предприятия | 35756,51 | 35605,00 | 0 |
| Командировочные расходы сверх норматива | 0 | 18522 | 1210 |
| Выплаты за счет средств социального страхования | 16214,48 | 25018,19 | 42184,22 |
| Численность всего | 34 | 35 | 46 |
| В том числе ППП | 28 | 28 | 31 |
|  ИТР и прочие | 6 | 7 | 15 |
| Среднегодовая заработная плата на одного работника всего | 27491,51 | 51523,83 | 49663,31 |
| В том числе ППП | 21886,85 | 42661,79 | 53669,22 |
|  ИТР и прочие | 46337,15 | 73700,56 | 80649,74 |
| Доля фонда оплаты труда работников ППП, % | 65,56 | 66,24 | 72,83 |
| Доля фонда оплаты труда работников ИТР и прочих | 29,74 | 28,61 | 24,71 |

 Как видно из таблицы, что в течение периода заработная плата поднялась больше чем в 2 раза по сравнению с 2000 годом. Это объясняется тем, что с 1 февраля 2001 года увеличилась тарифная ставка работников. Необходимо отметить, что компенсации за неиспользованный отпуск значительно увеличились, так как в 2001 и 2002 году наблюдалась большая текучесть кадров из-за низкой заработной платы и по другим причинам. Из таблицы видно, что доля фонда заработной платы работников промышленно – производственного персонала постепенно увеличивается и в то же время уменьшается доля ФОТ работников ИТР. Это зависит от того, что кадровый потенциал работников ППП значительно увеличивался, а коллектив ИТР почти остался в том же количестве, как и первоначально, за исключением 2002 года, ввиду того обстоятельства, что в состав ИТР (работники офиса) подключили обслуживающий персонал (сторожа, заведующие, уборщики помещений и т.д.). С 2003 года планируется увеличить тарифную ставку и, следовательно, фонд оплаты труда значительно увеличится.

**3.2. АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ГУП «СЕЛЕМДЖИНСКОЕ УДП».**

Основные комплексы задач и вопросы для составления программы проверки.

 К числу основных комплексных задач, которые необходимо проверить, относятся следующие:

* соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям;
* учет и контроль выработки и начисления заработной платы рабочим-сдельщикам;
* учет и начисление повременных и прочих видов оплат;
* расчеты удержаний из заработной платы физических лиц;
* аналитический учет по работающим (по видам начислений и удержаний);
* сводные расчеты по заработной плате;
* расчет налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда, учет налогов и платежей с ФОТ;
* расчеты по депонированной заработной плате.

 Предоставленные комплексы задач охватывают типовые учетные задачи, а также общие принципы организации расчетов по соблюдению трудового обязательства. Для составления программы проверки и выбора процедур сбора аудиторских доказательств целесообразно составить вопросник аудитора по всем выделенным комплексам задач.

 Наряду с проверкой аналитических и синтетических данных расчетов по оплате важное значение приобретает работа по улучшению организации этого участка учета. Для этой цели аудиторская фирма может порекомендовать: автоматизировать расчеты по оплате труда, использовать унифицированные формы документов, уточнить выполнения расчетов, применять наиболее рациональные системы ведения аналитического учета по работающим.

 Целью аудиторской проверки внутренних расчетов является формирование мнения о достоверности бухгалтерской отчетности в части показателей, отражающих обязательства по внутренним расчетным операциям, и в соответствии применяемой методики учета и налогообложения действующим нормативным документам.

 Практические цели проверки внутренних расчетных операций заключаются в установлении:

- полноты – все ли операции по внутренним расчетам учтены в бухгалтерской отчетности, не существует ли неучтенных расчетов;

- существования – существуют ли обязательства по внутренним расчетам на дату составления баланса и существенна ли сумма этих обязательств;

- прав и обязанностей – правомерны и верны ли суммы обязательств по внутренним расчетам исходя из трех критериев(формальности, законности, действительности);

- оценки – оценены ли обязательства по внутренним расчетам в соответствии с требованиями нормативных актов;

- точности – правильно ли произведены начисления заработной платы и удержания из нее, соответствуют ли данные бухгалтерской отчетности записям в регистрах синтетического и аналитического учета операций;

- ограничения учетного периода – все ли обязательства по внутренним расчетам отражены именно в тех учетных периодах, когда они имели место;

- представления и раскрытия – все ли обязательства по внутренним расчетам раскрыты, классифицированы и представлены в отчетности в соответствии с нормативными документами по учету и отчетности.

 Проверку достоверности обязательств по расчетам с персоналом по оплате труда начинает с установления тождества учетных и отчетных данных по схеме 1.При обнаружении несоответствий необходимо установить причину расхождений. Оформив процедуру сверки рабочими документами и получив доказательства о тождественности показателей отчетности и данных синтетического и аналитического учета, аудитор приступает к проверке правильности начисления заработной платы. В случае обнаружения несоответствий необходимо в рабочих документах показать суммы отклонений и причины их образования. Затем изучаются наличие и достоверность первичных документов, правильность заполнения, соответствие требованиям нормативных документов.

 Проверке подвергаются табели учета рабочего времени, приказы, наряды на сдельную работу, путевые листы, расчетные и расчетно – платежные ведомости, расчеты отпускных и других видов выплат. Обращается внимание на полноту и правильность заполнения всех обязательных реквизитов; наличие подписей должностных лиц, ответственных за учет рабочего времени и выполнения работ; неоговоренные исправления и подчистки; необходимо выяснить, нет ли случаев включения в табель учета рабочего времени вымышленных лиц, приписок невыполненных работ.

 Расчетно – платежные ведомости и платежные ведомости подверглись счетной проверке, что позволяет выявить возможное завышение итоговых сумм в ведомостях при правильном подсчете итогов по отдельно взятым сотрудникам. Такого рода нарушения приводят не только к завышению расходов на оплату труда, но и к присвоению денежных средств.

 Процедуры проверки по существу расчетов по оплате труда могут быть проведены сплошным (при небольшом штате работников) или выборочным способом. Размер выборки аудитор определяет исходя из программы проверки и конкретных условий. Однако целесообразно, чтобы в выборку были включены расчеты с работниками всех категорий, групп и подразделений с целью охвата всех видов оплат и удержаний.

 Схема 1

|  |
| --- |
| Баланс – соответствующая строка и графа |

V

|  |
| --- |
| Главная книга – сальдо счета 70 на начало и конец отчетного периода |

V

|  |
| --- |
| Регистр синтетического учета счета 70 – сальдо счета 70 на конец отчетного периода |

V

|  |
| --- |
| Сводка расчетно – платежных ведомостей – итог сумм к выплате по всем ведомостям |

V

|  |
| --- |
| Лицевые счета – итог сумм к выплате по всем счетам |

 Аудитор выбирает личные дела и лицевые счета конкретных работников и проверяет соответствие информации о дате найма и переводах, условиях оплаты (ставка, оклад) согласно штатного расписания и дополнительные выплаты. Затем аудитор проверяет соответствие выполнения количественных и качественных показателей работы, а также правильность применения норм и расценок. При проверке оплаты за время отпуска обращает внимание на дату начала отпуска по приказу и табелю, правильность определения расчетного периода и соответствие сумм заработной платы по месяцам расчетного периода в расчете отпускных и лицевом счете. Для получения доказательств аудитор составляет альтернативные расчеты отпускных по ряду сотрудников.

 Правильность начислений доплат в связи с отклонениями от нормальных условий работы( за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в праздничные дни, за работу в тяжелых и вредных условиях труда) аудитор проверяет соответствие расчета данных и табелей учета рабочего времени.

 При проверке начисления пособий по временной нетрудоспособности аудитор проверяет расчет среднего заработка, размера пособия (%), в зависимости от стажа работы, ограничения максимального размера пособия ( до 15.03.2000 года пособие не могло превышать двух должностных оклада сотрудника, с 15.03.2000 по 31.12.2001 максимальный размер пособия был ограничен 85-кратным МРОТ, с 1.01.2002 г. величина пособия за полный календарный месяц ограничена суммой, которая составляет 11700 рублей), числа дней нетрудоспособности, суммы начисленного пособия. Выявленные несоответствия аудитор отражает в рабочих документах аудитора.

 Проверив правильность и обоснованность начисления заработной платы, аудитор проверяет удержания из заработной платы, как правило, выборочно на основе тех же лицевых счетов, по которым проверялось начисление оплаты труда. Необходимо установить документальную обоснованность удержаний из заработной платы работников, законность и их санкционирование. Удержания производятся по исполнительным листам (алименты, материальный ущерб, штрафы), удержание налога на доходы после 01.01.2001 г. и подоходного налога до 01.01.2001 г. Также аудитор проверяет документальное оформление таких удержаний как материальный ущерб, причиненный предприятию, авансы и так далее.

 После проверки расчета заработной платы аудитор устанавливает правильность обобщения и группировки расходов по оплате труда по счетам, центрам ответственности. Проверяется обоснованность отнесения оплаты труда на счета затрат (20,23,25,26).

 **Аудиторская проверка расчетов по оплате труда на предприятии ГУП «Селемджинское УДП».**

 На основании Программы проведения аудита труда и его оплаты (Приложение 15) была произведена проверка труда и его оплаты на предприятии ГУП «Селемджинское УДП». В ходе проверки были предоставлены все необходимые документы. См. приложения 5,6,7,8,9,10.

 ГУП «Селемджинское УДП» начало свою деятельность с 01.02.2000 года. Предприятие работает в качестве подрядчика от Амурского управления дорожных работ г.Благовещенск. Деятельность предприятия основана на содержании и ремонте автодороги Селемджинского района.

 В ходе проверки были предоставлены все необходимые документы для проверки, проведен устный опрос сотрудников предприятия и на основе данных, можно сделать выводы: (см. приложение 1)

1. Прием, перемещение, увольнение происходит согласно трудового законодательства (Трудовой Кодекс РФ от 01.02.2002 г.).
2. На предприятии применяются типовые формы первичной документации по оплате труда.
3. Табеля по учету рабочего времени ведутся на всех работников по отдельным категориям (механизаторы, водители, дорожные рабочие, сторожа, управленческий персонал).
4. В сфере расчетов по оплате труда соблюдается соответствие тарифных ставок, разрядов, окладов со штатным расписанием.
5. На предприятии разработан (каждый год) коллективный договор, в котором оговариваются все виды оплаты труда, размер надбавок и доплат к окладам. Обязательна для всех работников надбавка – 40% районный коэффициент. Также существует такая надбавка как северная надбавка, ее предел 50%. Северная надбавка платится тем, кто постоянно живет, работает в районе Крайнего севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.
* на основании постановления Госкомтруда СССР ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78 включены размеры доплат за вредные условия труда. Такие доплаты производятся к окладу заправщику ГСМ и газоэлектросварщику.
* В соответствии со ст.101 ТК РФ в коллективном договоре есть перечень лиц, у которых ненормированный рабочий день, это водители легковых автомобилей.
* Также существуют другие виды доплат, разработанные руководством предприятия.
1. Начисление всех видов оплат проводится в соответствии с инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера (утверждена Постановлением Госкомстата России №89 от 10.07.1995 г.).
2. В основном на предприятии установлена повременная оплата труда. Но в период напряженной работы, когда работникам приходилось работать большее количество часов, составлялись наряды на каждого работника. Наряды составляет экономист на основании сметы выполненных работ, которую утверждает заказчик. Наряды составлены отдельно на рабочих, механизаторов, водителей.
3. Работникам легковых и грузовых машин, бульдозеристов, автогрейдеристов и другим механизаторам при ремонте (простое) оплачивается это время исходя из оклада на разряд ниже (коллективный договор, трудовой договор).
4. Отпуск предоставляется не в соответствии с ТК РФ, график отправления работников в отпуск существует, но его не придерживаются. Как объясняют руководители, специалистов мало, а на весенне-летне-осенний сезон много работы и поэтому отпуска предоставляется в основном зимой. Следовательно, имеет место нарушение Трудового законодательства.

Расчет отпускных производится на основании ст. 139 Трудового Кодекса, а также «Порядка исчисления среднего заработка», утвержденного Постановлением Правительства России от 21.11.2001 г.

1. При увольнении работника также начисляется компенсация за неиспользованный отпуск.
2. Начисление пособий по временной нетрудоспособности производится на основании постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23.02.1984 г. № 191 «О социальном страховании», Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Президиума ВЦСПС от 11.12.1984 г. №13-6, Положения о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства от 12.02.1994 г. №101.
3. Есть случаи выплаты материальной помощи. В июне месяце работнику была оказана материальная помощь в размере 2000 рублей по случаю смерти его матери (заявление, и справка о смерти прилагается). На основании ст.238 Налогового Кодекса РФ п.1 пп.3 материальная помощь не облагается единым социальным налогом. Отнесена на счет 91.2.
4. Расчет налога на доходы рассчитывается согласно Налогового Кодекса РФ части 2, главы 23. На каждого работника ведется учет на налоговых карточках формы 2-НДФЛ. Заявления на стандартные вычеты на себя и на детей предоставлены, также предоставлены справки на детей, находящихся на иждивении работников.
5. Также на предприятии ведется учет начислений единого социального налога (взноса) на основании Налогового Кодекса РФ части 2, главы 24. На каждого работника ведется индивидуальная карточка учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, а также сумм начисленного единого социального налога (взноса).
6. С введением в действие с 1 января 2002 года Закона о пенсионном страховании на предприятии разработаны карточки по каждому работнику для начисления взносов на пенсионное страхование. Есть сводная по общему начислению взносов, которая прилагается к отчетности в налоговую «Расчеты авансовых платеже по ЕСН и страховым взносам в ПФР», которая отправляется каждый квартал.
7. Также на предприятии начисляются алименты по предоставленным исполнительным документам. Нарушений по исчислению сумм алиментов не установлено.
8. Каждый месяц бухгалтер расчетчик составляет сводные ведомости по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», в которой все затраты на оплату труда распределяет между 20 и 26 счетами. Заработная плата основного производственного персонала отражается на счете 20 «Основное производство», а заработная плата управленческого персонала на счете 26 «Управленческие расходы». Выделяется в сводных ведомостях отдельно начисленные пособия по временной нетрудоспособности, компенсации за неиспользованный отпуск, премии за счет средств предприятия и премии, включенные в себестоимость. Сальдо на начало периода соответствует сальдо на конец предшествующего периода, также соответствует главной книге. Сводные составляются на основании расчетных ведомостей.
9. На каждого работника ведется лицевой счет, в котором указаны разряд, тарифная ставка, оклад. Ведутся записи по переменам заработной платы, перемещениям, начислению отпускных. Затем на основании лицевых счетов данные заносятся в расчетно-платежные ведомости, формы которых и алгоритм расчета разработан на компьютере.
10. Выплата денежных средств проходит по кассе в платежных ведомостях. Суммы, приходящиеся к выплате, соответствуют суммам, полученным работниками.

 В целом по предприятию правильно ведется бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в соответствии с инструкциями, положениями.

##### Заключение

 Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, поскольку выполняет воспроизводственную и стимулирующую функции. В промышленно развитых странах Запада обычно различают такие понятия, как «заработная плата» и «жалованье». Обычно под заработной платой понимают вознаграждение работников физического труда, а под жалованием – вознаграждение работника за умственный труд. Оба эти термина в связи с расширением социальных условий постепенно сближаются, но имеют и различия. Общий уровень оплаты труда на предприятии зависит от следующих основных факторов: результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности; кадровой политики предприятия; уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей; влияния профсоюзов, конкурентов и государства; политики предприятия в области связей с общественностью и другие.

 Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т.е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

 В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие основные принципы:

* осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
* дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
* систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции;
* превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

 В последние годы некоторые крупные зарубежные предприятия, используя новый управленческий подход, отказываются не только от индивидуальной сдельной, но и повременной системы оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании не диплома, а уровня выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалованье за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Под фактической квалификацией понимается также способность работника не только выполнять свои непосредственные обязанности, но и участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

 Целью дипломной работы являлось раскрыть информацию о значимости учета труда и его оплаты. В ходе работы раскрыты все аспекты, касающиеся учета труда и его оплаты на предприятиях и в частности на предприятии ГУП «Селемджинское УДП». Также целью работы являлось проанализировать и проаудировать изложенную информацию.

 Ведение бухгалтерского учета ведется на основании нормативных документов, законов. На сегодняшний момент бухгалтерский учет автоматизирован: разработаны формы отчетности, по оплате труда и учету труда – платежные ведомости, расчетно-платежные ведомости, сводные по заработной плате, лицевые счета, карточки по учету налога на доходы, индивидуальные сведения по каждому работнику и т.д. По кадровой службе ведутся личные дела, приказы, распоряжения, т.е. формы Т-2,Т-6, Т-5, Т-8 и т.д.

 При анализе труда и его оплаты сделаны следующие выводы: в течение анализируемого периода наблюдается большая текучесть кадров, что говорит о том, что работники не удовлетворены из-за маленькой заработной платы или были нарушения трудовой дисциплины, также причиной служит то, что на территории Селемджинского района создается большое количество лесозаготовительных предприятий и заработная плата там выше. На предприятии ГУП «Селемджинское УДП» минимальная заработная плата на 01.02.2000 г. была 482 рубля, а после 01.02.2001 года увеличилась до 782 рубля 90 копеек. Если учесть, что существуют надбавки и доплаты, заработная плата оставляет желать лучшего. В 2003 году планируется повышение тарифной ставки до 900 рублей, но это все равно очень мало.

 Прием, перемещение, увольнение происходит согласно Трудового законодательства. Начисление всех видов оплаты труда проводится в соответствии с инструкцией о составе фонда оплаты труда и выплат социального характера. Грубых нарушений при проверке оплаты труда не установлено.

##### Литература

1.Трудовой Кодекс РФ от 01.02.2002 г.

2. Кодекс законов о труде РФ. – М.: «Проспект», 1999. – 96 с.

3. Налоговый Кодекс РФ, ч.2 от 01.01.1999 г.

4. Комментарий к ТК РФ, Москва. – 2002 г.

1. ФЗ от 05.08.00 г. № 118-ФЗ « О введении в действие ч.2 НК РФ и внесения изменений в некоторые законодательные акты РФ и налогах».
2. ФЗ от 29.12.00 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в часть 2 НК РФ».
3. ФЗ от 15.12.01 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании».
4. ФЗ от 25.11.99 г. № 207-ФЗ «О подоходном налоге с физических лиц».
5. ФЗ от 16.07.99 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».
6. ФЗ от 19.05.95 г. № 81-ФЗ « О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
7. ФЗ от 07.08.2001 г. № 119 –ФЗ «Об аудиторской деятельности» (с изменениями и дополнениями).
8. Закон РФ от11.03.92 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».
9. ФЗ от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
10. ФЗ от 19.06.00 г. № 82-ФЗ « О минимальном размере оплаты труда».
11. Комментарий к ФЗ от 07.08.01 № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» - СПС Гарант – 2002 г.
12. Приказ МНС России от 29.12.00. № БГ-3-07/465 «Методические рекомендации по порядку исчисления и уплату ЕСН (взноса)».
13. Приказ Минфина РФ от 31.10.00 г. № 94к «Новый план счетов и инструкции к его применению».
14. Приказ МНС РФ от 01.11.00 г. БГ-3-08/379 «Об утверждении форм отчетности по налогу на доходы физических лиц».
15. Приказ МНС РФ от 30.10.01 г. № БГ-3-04/458 «Об утверждении форм отчетности по налогу на доходы физических лиц и единому социальному налогу (взносу)».
16. Постановление Госкомстата России от 07.12.98 г.7. № 121 «Об утверждении инструкции по заполнению организациями сведений о численности работников и использования рабочего времени в органах федерального государственного статистического наблюдения».
17. Постановление Госкомстата России от 06.04.01. № 26 «Об утверждении унифицированных формах первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»
18. Постановление правительства России от 11.12.02 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного отпуска с ненормированным рабочим днем».
19. Постановление Госкомстата РФ от 24.11.00 г. № 116 «Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении и организации форм федерального государственного статистического наблюдения».
20. Постановление Госкомстата СССР от 30.05.85 г. № 162/12-55 «Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства».
21. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (утв. Постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.84 г. №13-6).
22. Порядок исчисления среднего заработка в 2000 – 2002 годах.(утв. Постановлением Минтруда РФ от 17.05.00 г. № 38, продлен на 2002 год распоряжением Правительства РФ от 21.11.01 г. № 1552 – р).
23. Инструкция о порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания предприятием, учреждениям и организациям(утв. Минюстом РФ от 01.09.93 г., приказом Минфина РФ от 11.09.00 г. № 269).
24. Журнал «Аудиторские ведомости» №2 февраль 2000 г. О.В. Ахалкаци «Аудит расчетов по оплате труда».
25. Журнал «Аудиторские ведомости» №11, ноябрь 1998 г. «Методика проверки расчетов по оплате труда и начислений во внебюджетные фонды».
26. Журнал «Аудиторские ведомости» № 9 сентябрь 2002 г.
27. Журнал «Заработная плата» № №9 2002 г.
28. Журнал «Бухгалтерский учет»№20 2002 г.
29. Журнал «Консультант бухгалтера» № 5 2002 г.
30. Журнал «Консультант бухгалтера» №6 2002 г.
31. Журнал «Консультант бухгалтера» №11 2002 г.
32. Журнал «Бухгалтерский учет» №11 2002 г. Е.И.Ширкина.
33. Журнал «Двойная запись» № 12 2002 г.
34. Журнал «Двойная запись» № 6 2002 г.
35. Журнал «Двойная запись» № 17 2002 г.
36. Журнал «Двойная запись» № 10 2002 г.
37. Журнал «Нормативные документы» № 11 2002 г.
38. Журнал «Нормативные документы» № 17 2002 г.
39. И.О.Абрамова «Новый порядок расчета единого социального налога», Главбух, 2002.
40. Г.А.Орлова, Б.А. Чижов «Расчет отпускных и больничных в 2002 г.», Главбух, 2002.
41. А.Р.Никонов «Комментарий к изменениям в НК РФ «, Главбух, 2002 г.
42. О.А.Курбангалиева «Комментарий к новому плану счетов», Главбух,2002 г.
43. О.А.Курбангалиева «Исчисление и уплата ЕСН в 2001 году», Главбух, 2001 г.
44. А.Б.Александрова Заработная плата на современном предприятии. – М.: Книжный мир. 2002.
45. Методика анализа деятельности предприятий в условиях рыночной экономики. Санкт-Петербург. – 1996 г.
46. Г.В.Савицкая. – Анализ хозяйственной деятельности предприятий. – Минск : ООО «Новое знание». – 2002 г.
47. Практикум аудита в организациях с использованием нового плана счетов. /В.В.Нитецкий, Ф.В.Зайтетдинов, А.Е.Суглабов. – М : издательство Дело. – 2002 г.
48. И.Е.Глушков Бухгалтерский учет на современных предприятиях на основе НК РФ. – М : Кнорус. – 2000г.
49. Анализ финансово-экономической деятельности. - / М.С.Абрютина, А.В Грачев. – М : Дело и сервис. – 2000 г.
50. П.С.Безруких – Бухгалтерский уче. – М : Бухгалтерский учет. – 2002 г.
51. Экономика предприятия: Учебник для вузов /под ред.О.И.Волкова, - М: ИНФРА-М, - 2000 г.

Вопросы для проверки Приложение 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание вопроса** | **Вариант ответа (да, нет)** | **Примечание** |
| **1.** | **Соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям** |  |  |
| 1.1. | Применяются ли типовые формы документов по учету личного состава:Личные карточки на работающих | Да | Ф.№ Т-2 на каждого работника отдельно |
| 1.2. | Приказ(распоряжение) о предоставлении отпуска | Да | Ф.№ Т-6 |
| 1.3. | Приказ о переводе на другую работу | Да | Ф.№ Т-5 |
| 1.4. | Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта) | Да | Ф.№ Т-8 |
| 2. | Ведутся на работающих трудовые книжки | Да | За записи в трудовой книжке по поводу устройства, передвижении и увольнении работники расписываются |
| 3. | Проверяется ли отделом кадров соответствие применяемых окладов и разрядов рабочих, установленных в штатном расписании | Нет | Проверяет главный бухгалтер |
| 4. | Ведутся ли в цехах(отделах) табели рабочего времени | да | Производственная база, табельщики участков дороги |
| **2.** | **Учет и контроль выработки и начисления заработной платы рабочим сдельщикам** |  |  |
| 5. | Применяются ли на предприятии утвержденные отделом труда нормы и расценки по видам работ | да | Нормы и расценки разрабатывает экономист и подает наряды на начисление |
| 6. | Используются ли типовые формы первичных документов | да | В основном все формы разработаны на предприятии на персональном компьютере |
| 7. | Организовано ли гашение(проставление отметки об оплате) первичных документов | да | В лицевых счетах, сводных ведомостях проставляются суммы, полученные работников в соответствии с кассой |
| 8. | Применяются ли персональные компьютеры для выполнения расчетов по сдельной оплате труда | да | У экономиста |
| 9. | Применяются ли наряды на бригады | да | Составляют экономисты |
| **3.** | **Учет и начисление повременных и других видов оплат** |  |  |
| 10. | Ведутся ли расчеты по начислению повременных видов оплаты труда согласно табелю рабочего времени | да | Всех, в период повышенного объема работ дополнительно составляются наряды |
| 11. | Проверяет ли отдел или внутренний аудитор правильность расчетов по начислениям различных видов оплат | нет | На предприятии нет внутреннего аудитора, правильность проверяет главный бухгалтер |
| 12. | Применяются ли персональные компьютеры по начислению заработной платы | да | Разработана программа на каждого работника отдельно по начислению заработной платы |
| **4.** | **Расчеты удержаний из заработной платы физических лиц** |  |  |
| 13 | Поставлены ли в расчетных ведомостях (лицевых счетах) данные для правильного исчисления удержаний:- налога на доходы | да | Для расчета налога на доходы ведутся налоговые карточки ф.№1-НДФЛ, где указываются все доходы, стандартные вычеты, и другие вычеты. Прилагаются заявления на предоставление вычетов, справки на детей, копии свидетельств и расторжении брака, также прилагаются справки о доходах с другого места работы |
|  | - удержаний по исполнительным листам | да | В лицевых счетах, в разделе «виды удержания» указывается № документа, дата сопроводительного документа, размер пособия(на предприятии 3 работника, выплачивающих алименты по исполнительным листам |
|  | - прочих удержаний | да | Указывается в лицевых счетах № документа, дата, на основании которого производятся удержания. На предприятии в основном удержания в виде материального ущерба. |
| 14. | Применяются ли персональные компьютеры для расчета удержаний | да | Алименты ( в соответствии со ст. 80 Семейного Кодекса РФ ФЗ РФ от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ) |
| 15. | Проверяли ли органы фондов социального страхования и налоговых служб расчеты по налогу на доходы | да | Налоговые службы в 2001 году |
| **5.** | **Аналитический учет по работающим(по видам начислений и удержаний)** |  |  |
| 16. | Какие ведутся документы по аналитическому учету:- расчетно-платежные ведомости | Да |  |
|  | -расчетно-платежные ведомости и лицевые счета на работающих | Да |  |
| 17 | Применяются ли компьютеры для ведения аналитического учета | Да |  |
| 18. | Организовано ли архивное хранение документов по аналитическому учету с работающими | да | Документы сшиваются отдельно за каждый месяц и хранятся в отведенном для хранения месте |
| **6.** | **Сводные расчеты по заработной плате, расчет налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда, учет налогов и платежей с ФОТ** |  |  |
| 19. | Имеют ли сквозную нумерацию расчетно-платежные ведомости | нет | Ведется сквозная нумерация платежных ведомостей в кассе |
| 20. | Сопоставляются ли начисления на оплату труда с данными отчетов по социальному страхованию, медицинскому страхованию, пенсионному фонду по страхованию от несчастных случаев на производстве | да | Отчетность в фонды составляется на основании сводной ведомости по заработной плате. Составляются отчеты каждый квартал: «Расчет по авансовым платежам по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование», «Расчет по авансовым платежам по единому социальному налогу». |
| 21. | Проверяет ли ответственный бухгалтер данные о месячных, квартальных, годовых накоплениях сумм начислений по оплате труда | да | Главный бухгалтер |
| 22. | Применяются ли компьютеры для сводных расчетов по оплате труда | да |  |
| 23. | Имеются ли на предприятии задержки с расчетами и выплатами по оплате труда | да | Не вовремя поступают денежные средства на расчетный счет от заказчика, большая часть платятся фондам и налоговым службам |
| **7.** | **Расчеты по депонированной заработной плате** |  |  |
| 24. | Ведутся ли на предприятии карточки по депонированной заработной плате | нет | Заработная плата депонировалась 2000 –2001 г.г. |
| 25. | Производится ли отнесение депонированных сумм на сч.99 «Прибыли и убытки» | Нет |  |
| 26. | Применяются ли персональные компьютеры для расчетов по депонированной заработной плате | Нет |  |
| **8.**  | **Оказание материальной помощи** |  |  |
| 27. | Оказывается ли материальная помощь работникам предприятия | Да | Материальная помощь была оказана работнику в случае смерти родственника(в данном случае матери), прилагается справка. |
| 28. | Выплачиваются ли пособия на рождение ребенка | Да |  |
| 29.  | Начисляются ли надбавки к окладам работникам. Какие? | да | 1. Начисляется 50% северная надбавка, за проживание в районе, приравненном к районам Крайнего Севера, указывается в приказах.
2. 40% - районный коэффициент
3. Водителям легкового транспорта, которые находятся в командировках за пределами района, платится 20% за ненормированный рабочий день.
4. Водителям автотранспорта, которые имеют стаж работы на автотранспорте, выплачивается от 10 до 25% за классность
5. Водителям, производящих перевозку людей производится доплата в размере 15%
6. Водителям, работающим вместе с бригадой дорожных рабочих, доплачивается 40%
7. Газоэлектросварщику за вредные условия труда платится 15%, также за обслуживание сварочного аппарата-5%.
8. Бригадирам дорожных рабочих и механизатором платится 10% за бригадирство

Все коэффициенты, надбавки, доплаты оплачиваются на основании приказов по кадрам. |
| 30. | Начисляются ли пособия по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам и т.д. | да | Начисляются пособия по временной нетрудоспособности исходя из 2-х последних полностью отработанных месяца. Пособия по беременности и родам и т.д. не выплачиваются, т.к. не было таких случаев. |
| 31. | Были случаи начисления пособий по временной нетрудоспособности по несчастному случаю в быту, на производстве | да | Несчастный случай в быту. Не оплачивается первые 6 дней. |
| 32.  | Выплачиваются ли премии, иные вознаграждения | да | Выплачиваются премии стимулирующего характера за добросовестный труд, за выполнение обязанностей |