

Большая часть операций по балансовому счету 62 - представляет собой отражение расчетов по договорам, заключенным с физическими лицами, на оказание услуг по подключению к коммунальным сетям Кооператива (вода, канализация, электричество, газ, сети передачи данных).

Наблюдается рост задолженности Покупателей услуг Кооператива (физических лиц) по причине предоставления рассрочки на осуществление платежей за услуги по заключенным договорам. Данная ситуация не является критической, для снижения роста указанной задолженности возможно рассмотреть вариант внесения изменений в форму заключаемых договоров.

Существенные замечания к документации и отражению операций в бухгалтерском учете отсутствуют.

Проверка в сфере использования трудовых ресурсов, средств на оплату труда, премирование.

В проверяемом периоде действует штатное расписание на 37 штатных единиц. В соответствии со штатным расписанием, лицам, привлекаемым к управлению в деятельности Кооператива в статусе газораспределительной организации (ГРО), установлена часть составляющего основного оклада (из доходов по оказанию услуг ООО «Межрегионгаз - Москва» по транспортировке газа абонентам), другая часть составляющего основного оклада (из доходов от прочей коммерческой деятельности) и основная часть оклада (за счет уставной деятельности, из поступлений членских взносов). Всего по штатному расписанию месячный фонд оплаты труда по итогам 2016 г. составил 1 452 100 рублей (ШР от 03.02.2017г.).

В Кооперативе на основании гражданско-правовых договоров работают сотрудники, обслуживающие Спортивный комплекс, ревизионная комиссия рекомендует, рассмотреть целесообразность внесения данных должностей Спортивного комплекса в штатное расписание, по итогам работы Спортивного комплекса в 2017 году.

В Кооперативе действует Положение о премировании и материальном стимулировании. Данный документ утвержден Протоколом №09 от 15 июня 2013 года (Решение Правления). Премии выплачиваются по итогам работы за год (к праздничным датам, юбилеям) также в организации существуют премии персонального характера в соответствии с личным вкладом каждого работника. Премии выплачиваются из резервного фонда.

Юристом Кооператива разработаны внутренние (локальные) нормативные документы, по следующим направлениям производственной деятельности:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о заработной плате, премировании и поощрении сотрудников;
- Положение о защите персональных данных сотрудников;
- Положение о коммерческой тайне;
- Положение о правлении;
- Регламент подготовки, созыва и проведения заседаний правления;
- Положение об общем собрании членов кооператива и регламент проведения собраний;
- Положение о денежных средствах.

Рекомендации: на предприятии должны быть те нормативные документы, которые необходимы в производственной деятельности. Необходимо проанализировать разработанные проекты с привлечением сотрудников, которые задействованы в описанных производственных процессах, обязаны знать внутренние нормативные документы и руководствоваться ими в своей практической деятельности. По итогу принять решение об утверждении и доведении до ответственных лиц.

Учитывая проводимую работу по формированию базы нормативных документов Кооператива, рекомендуем поставить перед Юристом задачу по актуализации и систематизации должностных инструкций к трудовым договорам с сотрудниками.

Существенных замечаний к начислению и выплате заработной платы, НДФЛ и страховых взносов не выявлено.

Основные направления работы Правления Кооператива.

Ревизионная Комиссия ознакомилась с протоколами заседаний Правления Кооператива и работой проводимой Председателем и членами Правления. В данной работе можно выделить наиболее значимые направления, по которым намечено проведение работ, а именно:

1. Для целей обеспечения достаточной пропускной способности (мощности) инженерных систем Кооператива - увеличение пропускной способности напорного коллектора и строительства водозаборного узла;