

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра экономики и информационных технологий

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Газетдинов М.Х.
«21» мая 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование учета заработной платы в обществе с
ограниченной ответственностью «Нурлат-Сэте» Нурлатского
района Республики Татарстан**

Обучающийся:

Архипова Галина Олеговна

Руководитель:
к.э.н., доцент

Панков Андрей Олегович

Рецензент:
ст. преподаватель

Камилова Эльвира Ринатовна

Казань 2018

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра экономики и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Газетдинов М.Х.
«20» мая 2018г.

ЗАДАНИЕ на выпускную квалификационную работу

_____ Архиповой Галины Олеговны

1. Тема работы: Совершенствование учета заработной платы в обществе с ограниченной ответственностью «Нурлат-Сэте» Нурлатского района Республики Татарстан

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы: «21» мая 2018г.

3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, первичные и годовые бухгалтерские отчеты сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы отражения учета заработной платы, разработка системы оплаты труда, совершенствование учета заработной платы в организации, понятие заработной платы, ее виды и системы, бухгалтерский учет расчетов по заработной плате, экономическая характеристика деятельности предприятия, оценка состояния бухгалтерского учета и внутреннего контроля,

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2016г.

Руководитель

Панков А.О.

Задание принял к исполнению

Архипова Г.О.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.09.16	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТРАЖЕНИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	15.03.17	
1.1 Понятие заработной платы, ее виды и системы		
1.2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате		
2. АНАЛИЗ ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ, ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РТ	15.10.17	
2.1 Общая характеристика деятельности предприятия: местоположения, размеры землепользования и природно-экономические условия		
2.2 Характеристика финансовых резервов финансового состояния		
2.3. Организация системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля		
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ»	15.04.18	
3.1 Разработка системы оплаты труда в организации		
3.2 Совершенствование учета заработной платы в организации		
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	10.05.18	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.18	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.18	

Обучающийся

Архипова Г.О.

Руководитель

Панков А.О.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТРАЖЕНИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	7
1.1 Понятие заработной платы, ее виды и системы	7
1.2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате	15
2. АНАЛИЗ ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ, ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РТ	29
2.1 Общая характеристика деятельности предприятия: местоположения, размеры землепользования и природно-экономические условия	29
2.2 Характеристика финансовых резервов финансового состояния	37
2.3 Организация системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля	42
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ»	47
3.1 Разработка системы оплаты труда в организации	47
3.2 Совершенствование учета заработной платы в организации	56
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	64
ПРИЛОЖЕНИЯ	67

ВВЕДЕНИЕ

Труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство, сложилась современная цивилизация. Последующее развитие человеческого общества невозможно без развития производства и труда.

Оплата труда работникам – это более эффективный способ мотивировать работников трудиться в интересах производства и общества.

Рыночные отношения привели к принципиальным переменам роли заработной платы в оплате труда, механизме ее организации, формировании источника выплаты заработной платы. Труд стал товаром, а заработная плата – формой стоимости рабочей силы. Формируются новые отношения между государством, организацией и работником по поводу организации труда. В соответствии современных норм трудового законодательства Российской Федерации государству даются лишь только функции посредника в отношениях между работодателями и наемными работниками. Организации имеют право выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, которые стоят перед ними и зачастую становятся недостаточно подготовленными реализовать возникшие у них возможности с целью стимулирования материальной заинтересованности трудящихся. Значимость организации труда и его оплаты обуславливается тем, что от работников и их квалификации непосредственно зависит производственный успех. Совершенствование оплаты труда выполняется с целью повышения мотивации и стимулирования трудоспособного населения к труду, повышению его качества и производительности, что считается основным источником экономического роста. Это определяет актуальность выбранной темы исследования.

Цель данной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета заработной платы в организации.

Для выполнения поставленной цели следует решить следующие задачи:

- изучить понятие заработной платы, ее формы и системы;
- раскрыть специфику бухгалтерского учета расчетов по заработной плате;
- проанализировать финансовое состояние исследуемой организации;
- проанализировать фонд оплаты труда организации;
- дать характеристику учета заработной платы в организации, выявить недостатки;
- обобщить полученные результаты, разработать и обосновать мероприятия по совершенствованию учета заработной платы в организации.

Объект исследования - организация ООО «Нурлат-Сэте», занимающаяся разведением молочного крупного рогатого скота и производством молочной продукции.

Предмет исследования - учет оплаты труда в ООО «Нурлат-Сэте». Информационной базой является учебная, монографическая отечественная и зарубежная литература, положения по бухгалтерскому учету, периодическая печать, нормативные акты.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТРАЖЕНИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Заработная плата, ее виды и системы

Оплата труда – это система отношений, которые связаны с осуществлением работодателем выплат работникам за их труд, а также гарантий и компенсаций работникам в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Трудовой кодекс Российской Федерации является основным документом, регламентирующим организацию труда работников и его оплату [5, с.61]. Выполнение определенных в его статьях правил считается обязательным для всех руководителей и работников независимо от форм собственности и вида деятельности. Нарушение любой статьи Трудового кодекса Российской Федерации является серьезным противозаконным действием и карается в административном или уголовном порядке [8, с.237].

Кроме Трудового кодекса, имеется также целый перечень документов, которые касаются организации и оплаты труда, дополняющие и расширяющие Трудовой кодекс. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс Российской Федерации, некоторые статьи которого непосредственно касаются отношений по договорам гражданско-правового характера, как в юридической, так и в экономической части (ст. 746, 735, 781 и т.д.). Важным документом несомненно является гл. 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса Российской Федерации [8, с.237].

Основной формой оплаты труда считается выплата заработной платы в денежной форме в национальной валюте. Заработная плата – это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества условий выполняемой работы, кроме того

выплаты компенсационного и стимулирующего характера [5, с.361]. В соответствии с данным обозначением рассматривают основную и дополнительную оплату труда [25, с.58]. К основной заработной плате относится оплата, которая начислена за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п. К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, которые предусмотрены законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др. [7, с.185].

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещено ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), который определен законодательством Российской Федерации. Доплаты и надбавки, а также премии и прочие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума. Минимальный размер оплаты труда – это размер месячной зарплаты устанавливаемый федеральным законом за труд неквалифицированного работника, который полностью отработал норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда [32, с.419].

На данный момент МРОТ выполняет две функции: гарантийную, не допускающую снижения уровня доходов наемных работников ниже минимального размера оплаты труда; служебную, которая заключается в том, что ее величина как единица измерения лежит в основе:

- минимальных социальных гарантий;

- установления размеров штрафных санкций в административном и уголовном праве;

- определения уровня не облагаемой налогами части заработной платы.

При разработке системы оплаты труда закладываются три базовых элемента, которые определяют в своем сочетании все виды оплаты труда [14, с.235]:

- формы оплаты труда;
- тарифные ставки;
- нормирование труда.

Форма оплаты труда – это объект учета труда, который подлежит оплате [5, с.362]. Основными формами оплаты труда являются: повременная, сдельная и аккордная.

Каждая из форм оплаты труда делится на ряд систем для обеспечения заинтересованности сторон в более высоком количестве выработки и качестве работ с одной стороны и в более высокой оплате труда - с другой [5, с.362]. К данным системам относятся: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

При повременной оплате мерой труда выступает отработанное время, а заработок рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время, независимо от количества выполненных работ.

Размер заработной платы работника при простой повременной системе оплаты труда зависит от тарифной ставки и количества отработанного им периода. По способу начисления заработной платы эта система делится на три вида: почасовую (фактически отработанное количество часов), поденную (фактически отработанное количество дней) и помесечную (фактически отработано месяцев) системы оплаты труда. При простой повременной системе оплаты труда расчет заработной платы

выполняется исходя из часовой (дневной, месячной) тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов (дней, месяцев) за расчетный период.

Простая повременная система оплаты труда, которая дополнена премиями за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы, называется повременно-премиальной системой. Суть данной концепции состоит в том, что в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифа за фактически отработанное время включается премия за определенные достижения в работе согласно заранее установленным показателям.

Эта система оплаты труда увеличивает у работника материальную заинтересованность в увеличении производительности труда и совершенствовании качественных показателей работы.

Прямая сдельная система – это наиболее простая система оплаты труда, при которой заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки и начисляется согласно заранее установленной расценке на каждую единицу качественно произведенной продукции.

Основой этой системы является сдельная расценка, устанавливаемая на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки, которая соответствует разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Расценки исчисляются двумя методами [10, с.52]. В том случае, когда используются нормы выработки, расценка определяется делением тарифной ставки, которая соответствует разряду работы, на норму выработки.

В случае если используются не нормы выработки, а нормы времени, то расценка рассчитывается умножением тарифной ставки, которая соответствует разряду работы, на норму времени.

Прямая сдельная система оплаты труда считается довольно

эффективной и простой, она понятна каждому рабочему. При оплате труда по этой системе рабочий видит связь между своим заработком и выработкой. Это повышает его заинтересованность в повышении личной выработки, а значит и в росте производительности труда.

Сдельно-премиальная система - это такая система оплаты труда, когда рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение в перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

Сдельно - прогрессивная система – это такая система оплаты, при которой труд рабочего в пределах установленной исходной нормы оплачивается согласно основным сдельным расценкам, а сверх установленной исходной нормы - по повышенным сдельным расценкам.

Немаловажное значение при сдельно - прогрессивной системе оплаты труда имеет исходная норма с целью начисления прогрессивки, т.е. тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за работу выполняется уже по повышенным расценкам. Верное установление исходной нормы в значительной степени определяет, насколько эта система будет стимулировать рост производительности труда и какое влияние она окажет на снижение себестоимости продукции.

Исходная база для начисления прогрессивных доплат устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм выработки.

Неверное использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда, как правило, приводит к увеличению себестоимости продукции. По этой причине ее применение в настоящее время крайне ограничено [7, с.186].

При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих

обслуживаемого участка. Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке [7, с.186].

В целях увеличения общей производительности отдельного производственного участка, организации могут применять совместно с индивидуальными коллективные формы оплаты труда, включающие аккордную (аккордно - премиальную) систему оплаты труда. При аккордной системе оплаты труда размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, который взят в целом. Сумма оплаты труда и срок выполнения работ объявляются предварительно.

Аккордная система оплаты труда применима к работам, которые выполняются бригадой совместно, к примеру, ремонтные, строительно - монтажные и другие работы.

Основой организации оплаты труда помимо форм оплаты считается тарифная система, включающая тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики. Тарифная система оплаты труда применяется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников – в зависимости от их квалификации и по разрядам тарифной сетки. Она служит основой формирования и дифференциации размеров заработной платы [13, с.442].

На сегодняшний день основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты труда по основным тарифно-образующим факторам считается минимальная заработная плата [14, с.236]. Минимальный размер оплаты труда(МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и никак не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека [27].

Исходя из минимальной заработной платы и средней продолжительности рабочего времени, которые установлены в законодательном порядке, определяют минимальные размеры часовых

тарифных ставок 1-го разряда.

Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника, называется тарифным разрядом. Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), которые определены в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов, образует тарифную сетку [14, с.236]. Еще одним компонентом, который определяет систему оплаты труда, является норма труда. Норма труда - это комплекс норм выработки, времени, объема обслуживания, численности, устанавливаемая администрацией предприятия для своих работников в соответствии с определенным уровнем технологии, технического оснащения [14, с.236].

Законодательством о труде предусмотрены следующие виды норм труда:

- норма выработки - количество продукции, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу рабочего времени,

- норма времени - количество рабочего времени (в часах, минутах), которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (работ, услуг);

- норма обслуживания - количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.), которые работник (группа работников) должен обслужить в единицу времени (за час, рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц);

- норма численности - количество работников соответствующей квалификации для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции) [8, с.239-240].

Все расходы организации, которые связаны с оплатой труда делят на

три части:

- фонд заработной платы;
- выплаты социального характера;
- расходы, которые не относятся к фонду заработной платы и выплатам социального характера [24, с.59].

К расходам, которые не относятся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, относятся доходы по акциям, страховые взносы, выплаты из внебюджетных фондов и другие [24, с.59].

Фонд заработной платы считается основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих, он включает:

- оплату за отработанное время;
- оплату за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- выплаты на питание, жилье, топливо [25, с.59].

Плановая величина фонда оплаты труда может быть определена методом прямого счета:

$$\text{ФОТ} = \text{Чсп} \times \text{Зпл(сп)},$$

где Чсп - среднесписочная плановая численность работающих, чел.;

Зпл(сп) - средняя заработная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб. и коп.

С помощью метода прямого счета общий фонд оплаты труда может быть рассчитан как исходя из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Согласно своей структуре фонд заработной платы считается довольно сложной составляющей расходов, включающая все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам и сдельным расценкам, оклады, премии (без учета выплачиваемых из фонда материального поощрения), доплаты и все виды надбавок [20, с.189].

Фонд заработной платы должен быть обоснованным и достаточным

для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, уменьшает доход. В то же время недостаток фонда вызывает относительное сокращение заработной платы и может привести к повышению текучести кадров, дестабилизации коллектива, а также к социальным конфликтам [22, с.241].

1.2. Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате

Задачами бухгалтерского учета расчетов с персоналом являются:

- своевременное документальное отражение фактических затрат труда;
- точное отражение объемов выполненных работ или выхода продукции и использованного рабочего времени;
- контроль за правильностью применения установленных норм и расценок, которые обеспечивают точное начисление оплаты труда;
- контроль за количеством труда, вложенным каждым работником хозяйства, с целью точного исчисления заработка и выплаты его в установленные сроки;
- контроль за использованием установленного фонда оплаты труда и численности работников хозяйства по их категориям;
- соблюдение порядка распределения оплаты труда по бухгалтерским счетам, который обеспечивает правильность исчисления затрат на объектах учета;
- широкое применение прогрессивных форм организации и оплаты труда, в том числе в условиях подрядных и арендных отношений.

Выполнение данных задач содействует укреплению трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному использованию трудовых ресурсов [7, с.184-185].

Учет труда работников базируется на учете личного состава работников в разрезе их категорий (рабочие, служащие, производственный

персонал, персонал, который занят в обслуживающих и вспомогательных производствах, и т.п.) и использования рабочего времени [14, с.238].

Главами 10 и 11 Трудового кодекса Российской Федерации регламентировано заключение трудового договора - указаны порядок, форма, содержание, детализированы отдельные вопросы. Статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации включает общие положения о трудовой книжке. Детально порядок ее заполнения установлен Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» и Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек». Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Все указанные нормативные документы определяют следующий порядок оформления приема на работу:

1. Получение необходимых для приема на работу документов.
2. Ознакомление работника с локальными нормативными актами организации.
3. Заключение трудового договора.
4. Издание приказа о приеме на работу.
5. Заполнение личной карточки формы № Т-2.
6. Оформление личного дела работника.
7. Внесение записи в трудовую книжку.

Перечень документов, которые работник кадровой службы вправе потребовать от претендента на вакантную должность, закреплен в статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации. К ним относятся:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного

страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель должен ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, которые напрямую связаны с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Нормы таких документов не должны усугублять положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством.

В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации прием на работу оформляется приказом работодателя, составленным по форме № Т-1 или № Т-1а, который издан на основании заключенного трудового договора. Такой порядок нужен в целях защиты прав работника, так как трудовым договором формируются права и обязанности сторон и в случае, если стороны пришли к согласию, издается приказ. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Личная карточка заполняется сотрудником кадровой службы на основании представленных работником документов и заверяется подписями самого работника и сотрудника отдела кадров.

Статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него больше пяти дней, в случае, если работа у данного работодателя считается для работника основной. В случае если работник принят на работу в первый раз, то трудовую книжку следует оформить в его присутствии не позднее недельного срока со дня приема на работу.

При приеме трудовой книжки от работника и при оформлении новой трудовой книжки об этом совершается отметка в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается конкретный табельный номер, указывающийся во всех документах по учету труда и заработной платы. Суть табельного учета состоит в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причины, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с применением лицевых счетов (формы № Т-54 и Т-54а). Это основные документы аналитического характера, в которых за каждый месяц в отдельности фиксируются все данные о суммах начисленной заработной платы. Лицевой счет заполняется в течение года, и рекомендован для использования в различных организациях в целях отражения данных о заработной плате за прошлые периоды. В лицевом счете отражается следующая информация: год рождения работника, количество иждивенцев, паспортные данные, номер страхового пенсионного свидетельства, адрес места жительства. В нем в течение года проставляются отметки о приеме на работу и переводах с указанием отдела, должности и оклада. Помимо этого, приводятся помесечно все виды произведенных начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплаты. Исходя из них рассчитывается средний заработок, который необходим для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д. На следующий год на каждого работника открывается новый лицевой счет [14, с.241].

На основании данных лицевого счета составляется расчетная ведомость или расчетно-платежная ведомость [30, с.224].

Согласно данным лицевого счета составляется налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы с физических лиц по форме № 1-НДФЛ, где определяется доход работника нарастающим итогом с начала года, налогооблагаемая база, сумма налога на доходы физических лиц. Налоговая карточка предназначена для составления справки о доходах физического лица, которую представляют в налоговые органы. Помимо этого, по каждому работнику формируется индивидуальная карточка учета сумм начисленных выплат и других вознаграждений, сумм начисленных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и др [14, с.241].

Для организации учета труда, выработки и заработной платы, составления отчетности и контроля за фондом заработной платы и выплатами социального характера весь персонал промышленного предприятия делят на три группы: промышленно-производственный, непромышленный и работники нечисленного состава (которые выполняют работы по договорам подряда и иным договорам гражданско-правового характера). Помимо этого, в отчетности по труду из группы промышленно-производственного персонала выделяются две группы - рабочие и служащие (руководители, специалисты и другие служащие) [30, с.222-223].

Заработная плата работникам и служащим в соответствии с законодательством о труде выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в сроки, которые установлены коллективным договором. Используется авансовый и безавансовый порядок расчетов по заработной плате за первую половину месяца.

В первом случае рабочему выдается аванс, а окончательный расчет выполняется при выплате заработной платы за вторую половину месяца. Размер аванса определяется соглашением администрации предприятия с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора. Минимальный размер аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время согласно табелю.

Во втором случае на предприятии вместо планового аванса рабочим начисляется заработная плата за первую половину месяца по фактически выработанной продукции (произведенной работе) либо по фактически отработанному времени [30, с.251-252].

Учет расчетов по оплате труда в целом состоит из следующих этапов:

- на основании первичных документов рассчитывается заработная плата каждого работника;
- собираются данные о заработной плате каждого работника по различным документам для определения величины месячного заработка и заносятся на лицевой счет работника;
- определяется величина удержаний и вычетов из заработной платы каждого работника;
- определяется сумма заработной платы к выдаче на руки каждому работнику после произведенных удержаний;
- на основании лицевых счетов оформляются расчетно-платежные ведомости и составляются сводные данные о начисленных суммах и удержаниях по предприятию в целом;
- расчетно-платежные ведомости или платежные ведомости передаются в кассу организации для выдачи причитающейся заработной платы на руки работникам;
- составляются разработочные таблицы по распределению начисленной заработной платы по направлениям затрат и источникам финансирования;
- производится начисление страховых взносов и других обязательных платежей, исчисленных с фонда оплаты труда;
- отражаются операции по начислению, удержаниям и выплате заработной платы в регистрах бухгалтерского учета и журналах-ордерах;
- не выплаченная в установленный платежный период заработная плата списывается на депонент и отражается в книге учета

депонированной заработной платы, где для каждого депонента отводится отдельная строка, а в дальнейшем делается отметка о выплате [22, с.257].

Главным регистром, который используется для оформления расчетов с рабочими и служащими, считается расчетная ведомость. Это регистр аналитического учета, поскольку составляется в разрезе каждого табельного номера, по цехам, категориям работников и по видам оплат и удержаний.

Расчетная ведомость имеет следующие показатели:

- начислено по видам оплат - оборот по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- удержано и зачено по видам платежей и зачетов - оборот по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [30, с.252].

Последний показатель расчетной ведомости считается основанием для заполнения платежной ведомости для заработной платы в окончательный расчет.

Применяется несколько вариантов оформления расчетов предприятий с рабочими и служащими:

- путем составления расчетно-платежных ведомостей, где совмещаются два регистра: расчетная и платежная ведомости, то есть одновременно рассчитывается сумма к оплате и производится ее выдача (выплата);
- путем составления расчетных ведомостей, а выплата производится отдельно по платежным ведомостям;
- путем составления машинным способом листов «Расчет заработной платы» для каждого рабочего за месяц (начислено, удержано и к выдаче), на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы [30, с.252].

Основанием для составления расчетных ведомостей и листов расчета зарплаты являются следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени - для расчета

повременной заработной платы и всех прочих оплат, в основу которых положено время (простой, доплаты за ночное и сверхурочное время, временная нетрудоспособность и т. п.);

- накопительные карточки заработной платы - для рабочих-сдельщиков;

- расчеты бухгалтерии по всем видам дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

- расчетные ведомости за прошлый месяц - для учета сумм удержания налогов;

- решения судебных органов на удержания по исполнительным листам;

- платежные ведомости на ранее выданный аванс за первую половину месяца;

- расходные кассовые ордера на выдачу внеплановых авансов и т. д.

Выдача заработной платы выполняется по платежным ведомостям в установленные на предприятии дни месяца. Основанием на право выдачи считается наличие в ее реквизитах приказа в кассу для оплаты указанной суммы в срок (в течение трех дней, считая день получения денег в банке). Подписывают приказ руководитель предприятия и главный бухгалтер. По истечении трех дней кассир построчно проводит проверку и суммирует выданную заработную плату, а против фамилий, не получивших ее, в графе «расписка в получении» проставляет штамп или пишет от руки «депонировано». Платежная ведомость закрывается двумя суммами - выдано наличными и депонировано. На депонированные суммы кассир составляет реестр невыданной заработной платы, уже после чего представляет в бухгалтерию платежную ведомость и реестр невыданной заработной платы для проверки и выписки расходного ордера на выданную сумму заработной платы. Расходный кассовый ордер передается кассиру для регистрации в кассовой книге.

Суммы невостребованной заработной платы кассир сдает в банк на

расчетный счет предприятия с указанием: «депонированные суммы». Это нужно для того, чтобы банк хранил их и учитывал отдельно и не мог использовать на иные выплаты предприятия и погашение его задолженностей, поскольку рабочие и служащие могут их потребовать в любой день.

Своевременно не полученную рабочими и служащими заработную плату организация хранит в течение 3-х лет и учитывает ее в составе счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Депонированная заработная плата» [30, с.253-254].

Бухгалтерия организации помимо расчета сумм причитающейся работникам заработной платы, премий, пособий, формирует учет этих сумм на счетах бухгалтерского учета в соответствующих регистрах [30, с.254].

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам этого предприятия осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету - удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает переходящую задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и прочим указанным платежам [7, с.193]. Счет пассивный, то есть в пассиве баланса на каждое первое число месяца, следующего за отчетным, будет числиться сумма кредиторской задолженности предприятия по заработной плате работникам, которая начислена за отчетный месяц, но не выданной в нем. Сумма кредиторской задолженности равна сумме заработной платы, которая причитается к выдаче на руки [20, с.214].

При начислении заработной платы и иных выплат рабочим следует правильно определить их источники. Существует несколько видов таких источников. Так, начисленная заработная плата может включаться в расходы организации. Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер предприятия самостоятельно выбирает тот счет по учету расходов, соответствующий виду деятельности организации и структуре производства.

К таким счетам относятся:

- счет 20 «Основное производство»;
- счет 23 «Вспомогательное производство»;
- счет 25 «Общепроизводственные расходы»;
- счет 26 «Общехозяйственные расходы»;
- счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства»;
- счет 44 «Расходы на продажу»;
- счет 99 «Прибыль и убытки»;
- счета 07, 08, 10.

Начисленные суммы заработной платы работников соответствующих производств отражаются по дебету указанных счетов и по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (на всю сумму начисленной оплаты труда).

Источником оплаты труда могут служить средства Фонда социального страхования Российской Федерации. За счет этих средств могут производиться выплаты: пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оплата дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом и др.

Размеры пособий рассчитываются в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на

случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и находятся в зависимости от страхового стажа работника.

При заболевании либо травме застрахованного выплата пособия за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации выполняется с четвертого дня, в остальных случаях - с первого дня нетрудоспособности. В первом случае расходы предприятия на выплату пособий по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности могут быть учтены в составе расходов по обычным видам деятельности.

Основанием для назначения пособия считается листок нетрудоспособности. Пособие назначается, если работник предоставил листок нетрудоспособности не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности. Дата восстановления определяется по записи лечащего врача в графе «приступить к работе» листка временной нетрудоспособности. Размер выплачиваемого пособия зависит от страхового стажа работника:

- если стаж работника 8 и более лет, - 100% среднего заработка;
- если стаж работника от 5 до 8 лет - 80% среднего заработка;
- если стаж работника до 5 лет - 60% среднего заработка;
- если стаж работника менее 6 месяцев - размер пособия не должен превышать минимального заработка за календарный месяц (в районах, которые применяют районные коэффициенты, с учетом этих коэффициентов).

В страховой стаж включаются: периоды работы по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Размер пособия может быть снижен по следующим причинам:

- нарушение режима, предписанного лечащим врачом, при

временной нетрудоспособности;

- неявка в назначенный срок на врачебный осмотр;
- заболевание, наступившее вследствие алкогольного, наркотического опьянения.

Общие правила исчисления среднего заработка установлены статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Для всех случаев, кроме оплаты отпусков, средний заработок исчисляется следующим образом:

- при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата;

- календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно);

- в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления среднего заработка установлены Положением, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Удержания из заработной платы могут производиться только лишь в случаях, которые предусмотрены законодательством. Удержания из заработной платы подразделяются на две группы: обязательные удержания и удержания по инициативе администрации предприятия.

К обязательным удержаниям относятся налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц. По инициативе администрации могут быть удержаны:

- суммы аванса, выданного в счет заработной платы;

- суммы, излишне выплаченные вследствие счетных ошибок;
- суммы возмещения материального ущерба, причиненного по вине работника предприятию;
- удержания в счет погашения полученной работником ссуды; за товары, купленные в кредит и т.д.

Основным налогом, при помощи которого государство регулирует доходы, получаемые физическими лицами, считается налог на доходы физических лиц, который исчисляется и уплачивается в соответствии с гл. 23 Налогового кодекса Российской Федерации. Плательщиками налога на доходы являются:

- физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации;
- физические лица, получающие доходы от источников в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации.

Налоговым периодом считается календарный год. Таким образом, налог на доходы рассчитывается ежемесячно нарастающим итогом за полный календарный год. Ежемесячно бухгалтерия определяет сумму налога на доходы, подлежащую перечислению в бюджет с зачетом ранее уплаченных сумм с начала года.

Ставка налога 13 %. Налоговая база определяется по сумме доходов, уменьшенных на сумму налоговых вычетов. В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации из общего дохода работников производятся стандартные вычеты.

В бухгалтерском учете суммы налога на доходы физических лиц, удержанного с работников, отражаются на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам» на специальном субсчете «Расчеты по налогу на доходы физических лиц». Кредитовое сальдо субсчета «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» свидетельствует о задолженности организации перед бюджетом; оборот по дебету показывает суммы налога,

перечисленные в бюджет в погашение задолженности; оборот по кредиту отражает суммы удержанного налога на доходы физических лиц из заработной платы работников организации.

В случае неполучения работниками в срок заработной платы, заработная плата депонируется. Аналитический учет депонированной заработной платы ведется по каждому работнику в реестре невыданной заработной платы, в специальной книге невыданной заработной платы либо на депонентских карточках. Проводки, которые отражают учет и выдачу депонированной заработной платы представлены в таблице 1. Депонированная заработная плата переносится со счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам». Депонированные суммы должны сдаваться в банк на расчетный счет предприятия. Получение депонированной ранее заработной платы с расчетного счета в банке на оплату депонентов отражается записью: Дебет 50 Кредит 51. Депонированная заработная плата из кассы предприятия выдается, как правило, по расходным кассовым ордерам.

2. АНАЛИЗ ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ, ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ» НУРЛАТСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Общая характеристика деятельности предприятия: местоположения, размеры землепользования и природно-экономические условия

Объектом исследования при написании данной работы являлась организация ООО «Нурлат-Сэте», специализирующееся на разведении крупного рогатого скота и производстве молочной продукции.

Местоположение ООО «Нурлат-Сэте» расположено на западно-юго-восточной части Нурлатского района, входящего в Закамскую природно-экономическую зону Республики Татарстан.

В состав хозяйства входят населённые пункты: Верхний Нурлат, Нижний Нурлат, Светлое озеро, Новое Иглайкино – южная часть, Зюзеево, Мамыково, Селенгуш – западная часть, Старые Челны, Нижние Челны – восточная часть.

Главный хозяйственный центр находится в г. Нурлат.

Производимая продукция – молоко доставляется на молокозавод ООО «Нурлат-Сэте», который расположен от В.Нурлата, Н.Нурлата, Св.Озеро, Н.Иглайкино на расстоянии 4-7 км., Селенгуши, Мамыково, Зюзеево на расстоянии 35-50 км, Ст. Челны, Н.Челны на расстоянии 20-22 км.

До ближайшего мясокомбината г. Чистополя 140-150 км.

Автотранспортная магистраль, соединяющая хозяйства с рынками сбыта и пунктами промышленной переработки сельскохозяйственной продукции, хорошо асфальтирована.

Внутрипоселковые дороги в хозяйстве в основном заасфальтированы. Хозяйство полностью электрифицировано, проведена телефонизация и газификация домов работников, имеется водопровод.

ООО «Нурлат-Сэте» находится в зоне умеренно-континентального климата и недостаточной увлажненности. Умеренно холодная зима продолжается не менее пяти месяцев. Продолжительность теплого периода равна 208 дней. Самым теплым месяцем является июль со среднемесячной температурой воздуха +19,2С и, наоборот, в самом холодном месяце в году температура равна 14,6С ниже нуля, среднегодовая температура воздуха равна – 2,6С. Осадков выпадает в среднем около 410-420 мм в год, из них половина приходится на апрель-октябрь.

Наиболее благоприятным проявлением климата для хозяйственной деятельности осенью являются затяжные дождливые периоды. Частое выпадение осадков, увлажнение почвы, высокая влажность – все это в значительной степени затрудняет проведение полевых работ, соответственно прекращается летне-пастбищный период в животноводстве, который длится всего пять месяцев в году.

Почвенно растительный покров весьма разнообразен. Плодородные и чернозёмные почвы благоприятствуют получению высоких урожаев кормовых культур. Древесно- кустарниковая растительность представлена в виде лесополос, других защитных насаждений, где преобладает дуб, сосна, берёза. Естественная травяная растительность представлена разнотравными лугами.

Таким образом, климатические условия хозяйства недостаточно благоприятны, но при своевременном проведении сельскохозяйственных работ и соблюдении всех агротехнических требований хозяйство может получить высокие стабильные урожаи сельскохозяйственных культур и обеспечить животноводство собственными кормами.

Землепользование представлено 16507 га, общей земельной площади, из них 12858 га или 71,8 % приходятся сельскохозяйственные угодия пастбищ 1150 или 6,4%.

Организационную структуру ООО« Нурлат-Сэте» составляет совокупность производственных подразделений. Элементом

производственной структуры хозяйства является отрасль животноводства. К составляющим элементам организационно-производственной структуры хозяйства относятся четыре отделения хозяйства.

Основной организационно-производственной единицей в ООО «Нурлат-Сэте» являются отделения по производству молока и мяса КРС. С размещением производства непосредственно связана специализация хозяйства. В соответствии с методикой хозяйство является специализированным на отрасли животноводства-скотоводства, в частности производства молока и мяса крупного рогатого скота.

Помимо природных условий на сельскохозяйственное производство оказывают влияние и экономические условия. Оценивая их, необходимо проанализировать обеспеченность основными факторами производства, и, в первую очередь, землей (см. таблицу 1).

Как видно из таблицы 1 площадь сельскохозяйственных угодий в ООО «Нурлат-Сэте» в 2017 году по сравнению с 2013 по 2016 годами уменьшилась на 856 га.

Процент распаханности в течение 2013-2016 гг. значительно не менялся, а в 2017 году составил 76,44 %. Площадь пашни уменьшилась в отчетном году. Пашня - наиболее продуктивный вид сельскохозяйственных угодий, способный восстанавливать и поддерживать плодородие. Поэтому, чем выше процент распаханности, тем при прочих равных условиях сельскохозяйственная организация имеет большую возможность для производства продукции с каждого гектара сельскохозяйственных угодий.

Специализация – это процесс сосредоточенности предприятия, какой-либо зоны или экономического района на развитии той или иной отрасли или на производстве определенных видов продукции. Для всесторонней характеристики специализации хозяйства применяется система показателей, наиболее важными среди которых является показатель структуры товарной продукции (см. приложение Б).

Из приложения Б видно, что наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимает продукция животноводства 68,3 % (в среднем за 5 лет), где молоко занимает первое место – 52,7 %. Таким образом, ООО «Нурлат-Сэте» имеет скотоводческую специализацию с развитой отраслью зернопроизводства.

На основе данных приложения Б определим уровень специализации по величине коэффициента специализации.

$$K = 100 / \sum P (2i - 1), \quad (1)$$

где, K – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции, %;

I – порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшего.

Используя эту формулу, определим уровень специализации изучаемого хозяйства:

$$K_c = \frac{100}{68,3(2*1-1) + 26,5*(2*2-1) + 5,3*(2*3-1)} = 0,57$$

По данным расчета можно сказать, что в хозяйстве средний уровень специализации.

Таблица 1 – Показатели использования основных фондов и энергетических мощностей в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ, 2013-2017 гг.

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017 год
	2013	2014	2015	2016	2017	
Стоимость ОПФ сельскохозяйственного назначения, тыс. руб.	133 566	134 944	140 701	183 502	238 146	265 228
Всего энергетических мощностей, л.с.	29 347	29 721	29 342	31 371	34 374	6 447
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	16 203	16 454	16 454	16 454	15347	6 290
Площадь пашни, га	12 566	12 754	12 754	12 754	11 731	5 508
Среднегодовое число работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел	321	302	285	269	226	98
Фондооснащенность на 100 га сельхозугодий, тыс. руб.	824,3	820,13	855,12	1115,24	1 551,7	4 216,7
Фондовооруженность, тыс. руб.	416,1	446,83	493,69	682,16	1 053,7	2 706,4
Энергооснащенность на 100 га пашни, кВт.	233,5	233,03	230,06	245,97	293,0	117,6
Энерговооруженность, л.с. на 1 работника	91,4	98,41	102,95	116,62	152,1	66,1

На основании таблицы 1 можно сделать вывод о том, что фондооснащенность изучаемого хозяйства (из года в год) увеличивается. В

период с 2014 по 2017 гг. наблюдается рост на 731,57 тыс. руб. В первую очередь это связано с изменением стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения. Фондооснащенность показывает стоимость фондов приходящих на 100 га сельхозугодий. Так как площадь значительно не меняется с 2013-2017 годы, а на уменьшение фондооснащенности в основном влияет стоимость основных производственных фондов. Стоимость основных производственных фондов с 2013 по 2016 гг. увеличивается. Надо отметить, что фондооснащенность в изучаемом хозяйстве в 2017 на много ниже, чем в среднем по республике.

Показатель фондовооруженности труда показывает обеспеченность хозяйства фондами и эффективность их использования. Она показывает стоимость основных производственных фондов, приходящих на 1 работника. Как видно из таблицы, этот показатель имеет тенденцию увеличения (в 2017 г. этот показатель увеличился на 606,87 тыс. руб. по сравнению с 2014 г.). Это связано с изменением основных производственных фондов и сокращением числа работников из года в год. Хозяйство также по данному показателю уступает данным по республике.

Основным уровнем процесса производства остается наличие материально-технической базы, уровень развития которой определяется энергетическими ресурсами и техническим обеспеченностью хозяйства энергоресурсами характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности. Энергооснащенность показывает мощность энергоресурсов, приходящихся на 100 га пашни. Как видно из таблицы 2.3, этот показатель на 2017 год увеличивается. Во многом это связано с увеличением мощности энергоресурсов хозяйства. Однако надо отметить, что энергооснащенность хозяйства превышает средне республиканские данные. Энерговооруженность труда из года в год увеличивается, так в 2017 году по сравнению с 2014 годом она увеличилась на 53,69 л.с. Можно сказать, что обеспеченность энергоресурсами в хозяйстве среднее.

Теоретически доказано и практикой подтверждено, что от наличия структуры и уровня использования трудовых ресурсов во многом зависят результаты производства, производительности труда, а следовательно, уровень использования производственного потенциала. Уровень использования запаса труда определяется как отношение фактически отработанных человеко-часов к их годовому запасу как по определенным категориям, так и по хозяйству в целом (см. таблицу 2)

Таблица 2 - Использование трудовых ресурсов в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В 2017 г. в среднем по РТ
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая численность работников, чел	353	335	319	289	246	106
Годовой запас труда, т. чел-час.	679,33	644,88	614,08	556,33	473,55	192,4
Фактические затраты, т. чел-час.	633	692	677	654	482	213
Уровень использования запаса труда, %	93,15	107,31	110,25	117,56	101,78	110,7

Данные таблицы 2 показывают, что уровень использования запаса труда в изучаемом хозяйстве уменьшается на 2017 год на 15,78 % , что говорит об уменьшении рабочей силы.

Таблица 3 - Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ, 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В 2017 г. в среднем по РТ
	2013	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни , тыс. руб.	125,6	136,52	151,83	191,72	249,5	301,7
1 среднегодового работника, тыс. руб.	13,5	15,70	18,34	25,56	36,1	49,3
100 руб. ОПФ, руб.	3,6	3,90	4,16	4,03	3,7	1,8
100 руб. издержек производства, руб	2,2	2,39	1,53	1,61	2,0	2,5
Стоимость валового дохода в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни , тыс. руб.	1537,4	1547,99	1593,88	1712,98	1725,6	2186,7
1 среднегодового работника, тыс. руб.	165,3	178,04	192,51	228,37	249,7	357,0
100 руб. ОПФ, руб.	43,7	44,20	43,65	35,97	25,8	13,3
100 руб. издержек производства, руб.	27,1	27,14	16,04	14,40	13,7	17,9
Стоимость прибыли, убытка в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни , тыс. руб.	89,9	121,73	107,66	78,04	116,3	746,2
1 среднегодового работника, тыс. руб.	9,7	14,00	13,00	10,40	16,8	121,8
100 руб. ОПФ, руб.	2,6	3,48	2,95	1,64	1,7	4,5
100 руб. издержек производства, руб.	1,6	2,13	1,08	0,66	0,9	6,1
Уровень рентабельности, %	1,6	2,24	1,74	1,19	1,5	9,7

Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах 1994 года увеличилась к 2017 году. Таким образом, стоимость валовой продукции на данный отчетный год составляет 8 883 тыс. руб. Сумма валового дохода увеличивается из года в год. Сумма валового дохода в расчете на 1 работника увеличивается на 84,4 тыс. руб. на 2017 год по сравнению с 2013 годом. Сумма прибыли увеличивается на 2017 год. Из таблицы видно, что сумма прибыли в расчете на 100 руб. основных производственных фондов, на 1 среднегодового работника в течение 2013-2017 гг. колеблется, что связано с увеличением и уменьшением суммы прибыли в период с 2013 по 2017 гг.

В ООО «Нурлат-Сэте» уровень рентабельности на 2017 год по сравнению с 2016 годом увеличивается. В целом по сделанным расчетам можно сказать, что хозяйство рентабельное, как мы увидели выше, имеются некоторые проблемы и хозяйству необходимо выработать определенные пути для их устранения, а именно снизить материальные затраты и издержки производства.

2.2 Характеристика финансовых резервов финансового состояния

Финансовое состояние хозяйства оцениваем по данным бухгалтерского баланса. Анализ бухгалтерского баланса начнем с его сверки и чтения. Итоги баланса по активу на начало и конец года совпадают с итогами баланса по пассиву на начало и конец года, то есть баланс составлен правильно. При сравнении итогов можно отметить, что валюта баланса на конец отчетного периода увеличилась на 10,68 %. Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности с обязательствами по пассиву, сгруппированных по сроку их погашения и расположения в порядке возрастания срока.

Активы организации (статьи актива баланса) в зависимости от

скорости превращения их в денежные средства делятся на 4 группы: А1 – наиболее ликвидные активы, то есть денежные средства и финансовые вложения (ценные бумаги); А2 – быстореализуемые активы, т.е. дебиторская задолженность и прочие активы; А3 – медленно реализуемые активы (запасы, НДС и прочие оборотные активы); А4 – труднореализуемые активы (внеоборотные активы).

Пассивы баланса группируются в зависимости от срочности их погашения и степени их оплаты также на 4 группы: П1 – наиболее срочные обязательства, т.е. кредиторская задолженность; П2 – краткосрочные пассивы, т.е. краткосрочные кредиты и займы; П3 – долгосрочные пассивы, т.е. долгосрочные кредиты и займы, доходы будущих периодов и резервы предстоящих расходов и платежей; П4 – постоянные или устойчивые пассивы, т.е. капитал и резервы (собственный капитал организации). Для определения ликвидности баланса следует сопоставить итоги по активу и пассиву. Баланс считается абсолютно ликвидным, если соблюдаются следующие условия: $A_1 \geq P_1$; $A_2 \geq P_2$; $A_3 \geq P_3$; $A_4 \leq P_4$. Рассмотрим анализ ликвидности баланса в ООО «Нурлат-Сэте» за 2017 год.

Таблица 4 - Анализ ликвидности баланса за 2017 год в ООО «Нурлат -Сэте» Нурлатского района РТ

Актив	На начало периода	На конец периода	Пассив	На начало периода	На конец периода	Излишек (+), недостача (-)	
						На начало периода	На конец периода
A ₁	85	488	П ₁	50 613	16 887	-50 528	-16 399
A ₂	2150	2 360	П ₂	945	0	1 205	2 360
A ₃	190 110	203 096	П ₃	59 563	78 383	130 547	124 713
A ₄	189 240	216 391	П ₄	270 464	327 065	-81 224	-110 674
Баланс	381 585	422 335	Баланс	381 585	422 335	0	0

Из таблицы 4 видно, что баланс частично ликвиден как на начало, так и на конец года, поскольку выполняется 3 соотношения из четырех.

Для анализа платежеспособности предприятия рассчитываются коэффициенты платежеспособности. Они рассчитываются парами на начало и на конец года. Если фактическое значение коэффициента не соответствует нормальному ограничению, то оценить его можно по динамике.

Таблица 5 - Расчет и оценка коэффициентов платежеспособности в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ за 2017 год

Коэффициенты платежеспособности	На начало периода	На конец периода	Нормальное ограничение
L ₁ (коэф. общей платежеспособности)	0,84	1,55	≥ 1
L ₂ (коэф. абсолютной ликвидности)	0,00	0,03	0,1 – 0,7
L ₃ (коэф. «критической оценки»)	0,04	0,17	0,7 – 0,8
L ₄ (коэф. текущей ликвидности)	3,67	12,81	1,5 – 2
L ₅ (коэф. маневренности капитала)	1,35	1,07	≥ 1
L ₆ (доля оборотных средств в активах)	0,50	0,49	$\geq 0,5$
L ₇ (обеспеченность собственными средствами)	0,42	0,54	$\geq 0,1$

Общий коэффициент платежеспособности на конец года соответствует нормальному ограничению. Оно имеет динамику увеличения, что является положительным моментом для финансовой эффективности. Коэффициент абсолютной ликвидности на конец отчетного периода равен 0,03. Коэффициент «критической оценки» не соответствует нормативному пределу, что характеризует уровень не кредитоспособности. Организация не имеет платежных возможностей немедленного погашения краткосрочных обязательств за счет наиболее ликвидных средств.

Коэффициент обеспеченности основными средствами соответствует нормальному ограничению. Это свидетельствует об улучшении обеспеченности собственными средствами. Финансовая устойчивость

является отражением стабильного превышения доходов над расходами, обеспечивающей свободное маневрирование денежными средствами предприятия и путем эффективного их использования способствует бесперебойному процессу производства и реализации. Поэтому финансовая устойчивость в процессе всей производственно-хозяйственной деятельности и является главным компонентом общей устойчивости предприятия.

Таблица 6 - Значение коэффициентов, характеризующих финансовую устойчивость в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района РТ

Наименование показателя	Норма ограничения	На начало года	На конец года	Отклонение (+,-)
U_1 – коэффициент капитализации	$U_1 \leq 1,5$	0,41	0,29	-0,12
U_2 – коэффициент обеспеченности собственными источниками	$0,1 \leq U_2 \leq 0,5$	0,42	0,54	0,12
U_3 – коэффициент финансовой независимости	$0,4 \leq U_3 \leq 0,6$	0,71	0,77	0,07
U_4 – коэффициент финансирования	$U_4 \geq 1,5$	2,43	3,43	1,00
U_5 – коэффициент финансовой устойчивости	$U_5 \geq 0,6$	2,17	2,12	-0,05

Исходя из таблицы 6 видно, что большинство коэффициентов соответствуют нормальному ограничению. Коэффициент капитализации означает, что организация привлекает не достаточное количество заемных средств на 1 рубль, вложенный в активы собственных средств. Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования говорит о том, что финансирование оборотных средств за счет собственных источников увеличивается. Коэффициент финансирования показывает, какая часть деятельности финансируется за счет собственных средств, а какая за счет заемных средств. Коэффициент финансовой устойчивости свидетельствует о том, что достаточная часть

активов финансируется за счет устойчивых источников. Для характеристики источников формирования запасов и затрат используются несколько показателей, которые отражают степень охвата разных видов источников:

1.Наличие собственных оборотных средств устанавливается по формуле: $СОС=СК-ВОВА$, т.е. собственный капитал минус внеоборотные активы;

2.Наличие собственных и долгосрочных заемных источников финансирования запасов определяется по формуле: $СДИ=СК-ВОВА+ДКЗ$ или $СДИ=СОС+ДКЗ$ (долгосрочные кредиты и займы);

3.Общая величина основных источников формирования запасов: $ОИЗ=СДИ+ККЗ$ (краткосрочные кредиты и займы).

Таблица 7 - Показатели, отражающие степень охвата разных видов источников

Показатели	На начало 2017 года	На конец 2017 года
Общая величина запасов и затрат	190 110	203 096
1.Наличие собственных оборотных средств (СОС)	81 224	110 674
2.Наличие собственных и долгосрочных заемных источников или функционирующий капитал (СДИ)	140 787	189 057
3.Общая величина основных источников (ОИЗ)	192 345	205 944

Обобщающим показателем финансовой независимости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов и затрат, который определяется в виде разности между величиной источников средств и величиной запасов и затрат.

Таблица 8 - Показатели обеспеченности запасов и затрат источниками формирования

Показатели	Излишек (+) или недостаток (-) за 2017 год	
	на начало года	на конец года
Собственные оборотные средства (ΔCOC)	- 108 886	-92 422
Собственные и долгосрочные источники финансирования запасов ($\Delta\text{СДИ}$)	- 49 323	-14 039
Общая величина основных источников покрытия	2 235	2 848

С помощью этих показателей мы можем определить тип финансовой ситуации. Возможно выделение четырех типов финансовых ситуаций:

1. Абсолютная финансовая устойчивость ($\Delta\text{COC} \geq 0$; $\Delta\text{СДИ} \geq 0$; $\Delta\text{ОИЗ} \geq 0$);
2. Нормальная финансовая устойчивость ($\Delta\text{COC} < 0$; $\Delta\text{СДИ} \geq 0$; $\Delta\text{ОИЗ} \geq 0$);
3. Неустойчивое финансовое состояние ($\Delta\text{COC} < 0$; $\Delta\text{СДИ} < 0$; $\Delta\text{ОИЗ} \geq 0$);
4. Кризисное финансовое состояние ($\Delta\text{COC} < 0$; $\Delta\text{СДИ} < 0$; $\Delta\text{ОИЗ} < 0$).

Исходя из расчетов можно сказать, что финансовая ситуация в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района определяется как неустойчивая.

2.3. Организация системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля

В ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района бухгалтерский учет ведется на основании действующих положений, принимающих первичное значение в ведении учетного дела. Соблюдаются все условия Федерального закона «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 06.12.2011, положений по бухгалтерскому учету и иных нормативных актов общегосударственной системы его нормативного регулирования.

Бухгалтерский учет в хозяйстве ведется централизованной бухгалтерией. Централизованная бухгалтерия возглавляется главным бухгалтером предприятия Шайхутдиновой А.Х. Согласно действующему расписанию, нормативы численности бухгалтерии совпадают с их фактической численностью: главный бухгалтер, 4 бухгалтера, 1 старший кассир. Должностные обязанности распределяются так, что каждый бухгалтер ведет учет только по своему отделу: по растениеводству, по передвижению животных, по механизации, по зачислению заработной платы. По завершению отчетного периода все ведомости сверяются и направляются на проверку главному бухгалтеру, который выполняет по ним промежуточные балансы.

В подразделениях предприятия производится лишь первичная регистрация хозяйственных операций и действий. В бухгалтерии определяется список необходимых первичных документов, которые должны вестись в тех или иных подразделениях. Ответственность за заполнение и оформление рабочих бумаг несут материально-ответственные лица подразделений, которые назначаются распоряжением руководителя. Они должны вовремя оформлять и передавать в поставленные сроки документы для дальнейшей обработки. Движение основных документов в бухгалтерском учете организации не регламентируется графиком документооборота, что считается колоссальным минусом.

Форма учета в ООО «Нурлат-Сэте» по принятой учетной политике, автоматизированная с применением 1С «Бухгалтерия 8.2», но в подразделениях организации нет автоматизированного учета, все основные документы составляются вручную. Все хозяйственные операции, производимые предприятием, оформляются оправдательными документами. Эти документы являются первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет. Благодаря компьютерным программам совершается классификация и

обобщение учетной информации. В следствии чего, бухгалтерская служба приобретает выходные распечатки с регистрами разного содержания, структура которых соответствует журналам-ордерам, ведомостям, книгам и другим отчетным регистрам бухгалтерского учета.

В ООО «Нурлат-Сэте» установлена учетная политика, в которой отражены первичные концепции бухгалтерского учета предприятия: учет доходов и расходов на предприятии осуществляется способом начисления; амортизация основных средств, нематериальных активов выполняется с помощью линейного метода; материально-производственные запасы учитываются и списываются с применением счета 10 «Материалы» по фактической себестоимости; товары учитываются по покупной стоимости; общехозяйственные расходы распределяются в конце отчетного периода на себестоимость продукции, товаров, работ, услуг. При этом принят рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с условиями своевременности и полноты учета и отчетности.

Главный бухгалтер гарантирует учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, а так же своевременное отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с их движением, точный учет издержек производства и реализации продукции, формирования отчетных калькуляций себестоимости продукции, работ и услуг, четкий учет результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия; составление достоверной бухгалтерской отчетности на основе первичных документов и бухгалтерских записей, предоставление ее в поставленные сроки соответствующим органам, сохранность, оформление и передача бухгалтерских документов в установленном порядке в архив и т.п.

Бухгалтер согласно расчету заработной платы отражает на счетах бухгалтерского учета операции по учету заработной платы, выполняет начисление налогов, возникающих на данном участке, подготавливает

информацию по соответствующему участку работ для составления отчетности и т.д.

Бухгалтер по механизации, по материалам, ГСМ, запасным частям выполняет работу по ведению бухгалтерского учета в части, затрагивающей учет принадлежащий организации ТМЦ, оприходования материалов; отражает на счетах учета операции по учету ТМЦ, составляет отчетные калькуляции по фактической себестоимости материалов с учетом всех расходов, производят начисление налогов, по соответствующему участку работ, подготавливает данных для составления отчетности и т.п.

Бухгалтер по растениеводству и по животноводству обрабатывают всю первичную документацию на данном участке работ, подготавливает сведения для составления отчетностей. Бухгалтер по животноводству занимается обработкой информации по приплоду животных, по надою молока, учитывает движения кормов, скота, подготавливает отчет и т.д.

Все свободные денежные средства предприятия хранятся в банках на расчетных счетах. Необходимые для текущей деятельности суммы наличных денег находятся в кассе. Всеми операциями по приему и выдаче денег из кассы занимается бухгалтер-кассир. Он несет материальную ответственность за сохранность принятых ценностей.

Подводя итоги к вышеизложенному, делаем вывод, что ООО «Нурлат сәте» имеет скотоводческую специализацию с развитой отраслью зерно производства. Уровень специализации – средний. Уровень обеспеченности основными производственными фондами можно увеличить за счет повышения стоимости основных фондов. Уровень использования запаса труда колеблется по годам и к 2017 году был равен 101,78 %, а уровень фондооснащенности возрос. Но также важно отметить, что уровень энергооснащенности увеличился. Чем выше фондооснащенность и энергооснащенность, тем выше эффективность производства. При повышении стоимости валовой продукции, сумм валового дохода, прибыли, повысив уровень рентабельности, мы можем

увеличить экономическую эффективность сельскохозяйственного производства в ООО «Нурлат-Сэте».

Исходя из характеристик отчетности можно сказать, что финансовая ситуация в ООО «Нурлат-Сэте» определяется как нестабильная. Это означает, что собственного капитала, долго- и краткосрочных кредитов и займов не хватает для финансирования материальных оборотных средств. Исследование и анализ финансового состояния предприятия показал, что характеристики финансовой устойчивости и банкротства оставляют желать лучшего, поскольку хозяйство находится в нестабильном состоянии.

Таким образом, в соответствии с Приказом об учетной политике ООО «Нурлат-Сэте» бухгалтерский учет ведется службой бухгалтерии с учетом всех нормативных и законодательных актов РФ с применением компьютерной техники и бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия 8.2».

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ООО «НУРЛАТ-СЭТЕ»

3.1 Разработка системы оплаты труда в организации

Одним из направлений совершенствования оплаты труда в ООО «Нурлат-Сэте» являлась разработка новой системы заработной платы, при которой будет стимулироваться качество и результативность труда всех, без исключения работников и осуществляться контроль за правильным соотношением между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы.

Первым этапом в разработке системы оплаты труда в ООО «Нурлат-Сэте» было введение переменной составляющей в заработную плату всех рабочих-повременщиков и служащих.

Так как переменная часть оплаты труда назначается в зависимости от результатов работы, определены наиболее характерные показатели, которые позволяют оценить трудовые результаты работников. Для этого все повременщики были разделены по подразделениям:

- работники производства;
- работники хозяйственного отдела;
- служащие.

Для работников производства, наиболее характерными показателями, позволяющими дать оценку их работы - это выполнение производственного плана и качество произведенной продукции. Качество выпускаемой продукции может быть оценено по проценту производственного брака. В данном случае выпуск продукции с браком является личным результатом каждого работника подразделения, а выполнение плана по производству - общий результат работы всего подразделения. На основе данных показателей определены критерии выплаты премии работникам производства (таблица 9).

Таблица 9 - Размер премии для работников производства ООО «Нурлат-Сэте»

% брака выпущенной продукции	Размер премии в % к окладу за выполнение производственного плана				
	< 80%	80-90%	90- 100%	100-120%	> 120%
> 10%	0	0	0	0	0
7-9%	3%	5%	7%	9%	11%
4-6%	5%	8%	11%	14%	17%
0-3%	10%	15%	20%	25%	30%

Из таблицы 9 видно, что для того, чтобы получить премию в полном объеме (30%) работник производства должен работать с минимальным производственным браком, при условии перевыполнения подразделением плана по производству продукции более чем на 20%. Невыполнение плана по производству продукции скажется на размере оплаты труда работника.

Если в 2017 году фактический ФОТ этих работников составил 3155 тыс. руб., то расчетная постоянная часть ФОТ для них составит 80% от этой суммы. Переменная часть находится в зависимости от результатов работ. Для расчета переменной части ФОТ выбраны три исхода событий:

- выполнение планов по производству продукции и по выручке на 80-90%;
- выполнение планов на 90-100%;
- выполнение планов более чем на 120%.

Для того чтобы рассчитать фонд оплаты труда работников производства, на основе предложенной системы оплаты труда, установлены планы по производству продукции и по выручке ООО «Нурлат-Сэте» на 2017 год (таблица 10).

Таблица 10 - Планы по производству продукции и по выручке ООО «Нурлат-Сэте»

Показатель	План 2017	Факт 2017	% выполнения плана
Выручка, тыс. руб.	72732	63079	86,7
Объем производства продукции, л.	66273	54333	82,0

Из таблицы 10 видно, что в 2017 году план по производству продукции выполнен на 82 %, а план по выручке от продаж на 86,7 %. Таким образом, расчетное значение ФОТ работников производства в 2017 году составило бы 2902 тыс. руб.

Далее рассмотрена следующая категория работников ООО «Нурлат-Сэте» - работники хозяйственного отдела. Задача работников хозяйственного отдела - выполнение чисто технологических функций, поэтому их заработная плата должна зависеть только от отработанного времени. Систему оплаты труда этой категории работников предложено оставить без изменений.

Переменную составляющую необходимо внести в фонд оплаты труда служащих ООО «Нурлат-Сэте». Для служащих выплата премии может зависеть от результатов работы всей организации. В данном случае в качестве критерия выплаты премии выбран показатель выручки организации (таблица 11).

Таблица 11 - Размер премии для служащих ООО «Нурлат-Сэте»

	Выполнение плана по выручке, %				
	< 80	80-90	90-100	100-120	> 120
Размер премии в % к окладу	0	5	10	15	20

На основе, предложенной в таблице 11 системы премирования служащих, произведен расчет ФОТ этой категории работников на 2017 год. Постоянная часть оплаты труда принята равной 90 % от фактического значения ФОТ в 2017 году. Результаты представлены в таблице 12.

Таблица 12 - Расчет ФОТ служащих ООО «Нурлат-Сэте» на основе новой системы оплаты труда (тыс. руб.)

Показатель	Факт 2017 год	Расчетное значение на 2017 год			Отклонение расчетного значения от фактического
		Постоянная часть	Премия	Итого	
Фонд оплаты труда в случае выполнения плана на 80-90%	3632	3269	163	3432	- 200
Фонд оплаты труда в случае выполнения плана на 90-100%	3632	3269	327	3596	- 36
Фонд оплаты труда в случае выполнения плана более чем на 120%	3632	3269	654	3923	291

Из таблицы 12 видно, что при фактическом выполнении плана по объемам продаж на 86,7 %, новая система оплаты труда позволила бы сэкономить ФОТ служащих на 200 тыс. руб., при этом расчетный ФОТ составил бы 3432 тыс. руб.

Последним мероприятием в рамках совершенствования системы оплаты труда была оптимизация численности рабочих-сдельщиков ООО «Нурлат-Сэте».

Как показал анализ фонда оплаты труда рабочих-сдельщиков ООО «Нурлат-Сэте», их численность не изменялась в течение трех лет и оставалась на уровне 7 человек, снижение фонда оплаты труда рабочих-сдельщиков обусловлено снижением объема производства, вызванным снижением спроса на продукцию. Рекомендацией в данной ситуации было сокращение штата производственных работников. Для расчета оптимальной численности рабочих-сдельщиков использована формула:

$$Ч = ПП \times УТ / Тч ,$$

где Ч - численность рабочих-сдельщиков, ПП - объем производства продукции, УТ – удельная трудоемкость продукции.

Рассчитана оптимальная численность рабочих сдельщиков на 2017

год, на основе следующих предположений:

- удельная трудоемкость продукции и количество отработанных часов остаются неизменными и равны значениям 2016 года.

- объем производства продукции принимается равным показателю в 2017 году - 54333 л.

Таким образом, оптимальная численность рабочих – сдельщиков в 2017 году составила:

$$Ч = 5,73 \text{ чел. Или } 6 \text{ человек.}$$

Методом укрупненного расчета определен ФОТ рабочих-сдельщиков на 2017 год.

При методе укрупненного расчета применяется формула:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТб} * K_0 \pm \Delta * 3\text{Пср}$$

где $\text{ФОТ}_{\text{пл}}$ - планируемый фонд оплаты труда, K_0 - коэффициент роста объема производства, который равен отношению планового объема производства на данный год к объему производства базисного года, ФОТб - фонд оплаты труда в базисном году, Δ - изменение численности в связи с влиянием технико-экономических факторов в плановом году, 3Пср - среднегодовая заработная плата одного работника в базисном году.

Для расчета за K_0 принят объема производства, который равен 0,82, за базисные показатели ФОТб и 3Пср приняты значения 2016 года, изменение численности принято равным -1 в соответствии с оптимизацией численности рабочих-сдельщиков.

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} 2017 = 1706,18 \text{ тыс. руб.}$$

Расчетное значение фонда оплаты труда и других показателей труда рабочих-сдельщиков представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Результаты оптимизации численности рабочих-сдельщиков ООО «Нурлат-Сэте» в 2017 году

Показатель	Фактическое значение в 2017 году	Расчетное значение для 2017 года	Отклонение фактического от расчетного значения
Среднесписочная численность, чел.	7	6	-1
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1897	1706,18	-191,08
Среднегодовая заработная плата одного рабочего, тыс. руб.	271,04	284,36	13,33
Производительность труда, тыс.л./чел.	7,76	9,06	1,29

Из таблицы 13 видно, что сокращение в 2017 году штата на 1 человека позволило бы ООО« Нурлат-Сэте» сэкономить ФОТ этой категории рабочих на 191,08 тыс. руб., при этом среднегодовая заработная плата каждого работника увеличилась бы на 13,33 тыс. руб., а производительность труда возросла на 1,29 тыс. л./чел.

Для оценки всех предложенных мероприятий по совершенствованию заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте» рассчитанные значения фонда оплаты труда для каждой категории работников на основе новой системы оплаты труда приведены в таблице 14.

Таблица 14 - Общие результаты мероприятий по совершенствованию заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте» в 2017 году (тыс. руб.)

Категория работников	Фонд оплаты труда фактический			Фонд оплаты труда расчетный			Отклонение		
	Постоянная часть	Переменная часть	Итого	Постоянная часть	Переменная часть	Итого	Постоянная часть	Переменная часть	Итого
Рабочие – сдельщики	0	1897	1897	0	1706,18	1706,18	0	-190,82	-190,82
Работники хозяйственного отдела	871	0	871	871	0	871	0	0	0
Служащие	3632	0	3632	3269	163	3432	-363	163	-200
Итого	4503	1879	6382	4140	1869,18	6009,18	-363	-27,8	-390,82

Из таблицы 14 видно, что если бы в 2017 году для работников ООО «Нурлат-Сэте» была применена предложенная система оплаты труда, при фактическом снижении таких экономических показателей, как выручка от продаж и объем производства продукции, фонд оплаты труда мог быть сэкономлен на 390,82 тыс.руб. за счет снижения постоянной части ФОТ.

Фонд оплаты труда, который рассчитан на основе новой системы в 2012 году, не дает представления об экономическом эффекте проведения мероприятий по совершенствованию заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте», поскольку он рассчитан в соответствии с фактическими результатами деятельности организации в 2017 году. В этом случае перед работниками не стояло целей заработать большее количество денег при условии хорошей работы и при достижении организацией высоких итоговых результатов, на которые работники могут повлиять и за которые несут ответственность.

Так как основной идеей внедрения новой системы оплаты труда считается повышение заинтересованности работников ООО «Нурлат-Сэте» в повышении результатов и эффективности работы всей организации, то далее проведен расчет фонда оплаты труда на 2017 год с установленными

высокими плановыми показателями деятельности организации.

На 2018 год установлены следующие планы:

- Повышение выручки от продаж на 5%;
- Повышение объема производства собственной продукции на 5%;
- Брак в производстве - не более 3%;
- Уменьшение численности работников на 1 человека.

Методом укрупненного расчета найден планируемый фонд оплаты труда на 2018 год, равный:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} 2018 = \text{ФОТ}_{2017} * K_0 + Э * З_{\text{Пср}} 2017 = 14689,98 \text{ тыс. руб.}$$

То есть с учетом ожидаемого повышения выручки от продаж на 5% в 2018 году планируемый фонд оплаты труда ООО «Нурлат-Сэте» составляет 14689,98 тыс. руб.

Далее произведены расчеты фонда оплаты труда на основе трех предположений:

- работники ООО «Нурлат-Сэте» не адаптировались под новую систему оплаты труда и установленные на 2018 год планы по выручке, объему производства и продаж собственной продукции выполнены на 85%;
- организация в 2018 году сработала строго согласно немеченым целям, планы выполнены на 100%;
- новая система оплаты труда оказалась мотивированной для работников ООО «Нурлат-Сэте» и установленные планы перевыполнены на 110%;

Результаты расчетов трех исходов событий представлены в приложении В. Из приложения В видно, что в результате применения новой системы оплаты в 2018 году, ФОТ меняется в зависимости от результатов работы организации. Стимулирующие выплаты тесно увязаны с результатами работы ООО «Нурлат-Сэте» в 2018 году.

Затем произведено сравнение расчетного на 2018 год фонда оплаты труда с основными финансовыми результатами деятельности ООО

«Нурлат-Сэте». Результаты представлены в таблице 15.

Таблица 15 - Результаты анализа динамики финансовых результатов и ФОТ ООО «Нурлат-Сэте» на 2018 год

Показатель	Факт 2017 год	План 2017 год	Расчет 2018 год в зависимости от выполнения планов:		
			85%	100%	110%
Выручка от продаж, тыс. руб.	63079	66232,95	56298,01	66232,95	72856,25
в т.ч. выручка от продажи продукции собственного производства	18482	19406,10	16495,19	19406,10	21346,71
Объем производства продукции, литр	54333	57049,65	48492,20	57049,65	62754,62
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	14220	14689,98	13056,58	13952,00	14647,40
Численность персонала, чел.	59	58	58	58	58
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	241,02	253,28	225,11	240,55	252,54
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	1069,14	1141,95	970,66	1141,95	1256,14

Из таблицы 15 видно, что рост основных финансовых результатов деятельности ООО «Нурлат-Сэте» сказывается на росте фонда оплаты труда работников, который рассчитан с применением новой системы оплаты труда.

Рассмотрены показатели производительности труда работников организации и среднегодовой заработной платы. Из таблицы 16 видно, что эти показатели увеличиваются в зависимости от результатов деятельности ООО «Нурлат-Сэте».

Таблица 16 - Темпы роста производительности труда и среднегодовой заработной платы работников ООО «Нурлат-Сэте», 2018 г.

Показатель	Выполнение планов на:		
	85%	100%	110%
Индекс среднегодовой заработной платы (ИЗП)	0,93	1,00	1,05
Индекс производительности труда (ИП)	0,91	1,07	1,17
Коэффициент опережения (К)	0,97	1,07	1,12
Сумма экономии или перерасхода ФОТ (Э), тыс. руб.	375,62	- 914,92	-1584,61

Соотношение темпов изменения производительности труда и среднегодовой заработной платы указало, что:

- в случае снижения результатов деятельности организации - выполнения планов на 85%, темп снижения производительности труда обходит темп снижения среднегодовой заработной платы, что приведет к перерасходу фонда оплаты труда в на 375,62 тыс. руб.;

- в случае повышения результатов деятельности организации - выполнения планов на 100% и 110%, производительность труда и среднегодовая заработная плата увеличиваются. Темп роста производительности труда обходит темп роста среднегодовой заработной платы, результатом чего является экономия фонда оплаты труда.

В общем, новая система оплаты труда позволяет руководству ООО «Нурлат-Сэте» регулировать рост заработной платы работников в отношении роста производительности труда в соответствии с задачами планирования.

3.2 Совершенствование учета заработной платы в организации

Иным направлением совершенствования учета заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте» была разработка мероприятий по улучшению

бухгалтерского учета начисления заработной платы в организации.

В ООО «Нурлат-Сэте» начисление заработной платы работникам производится автоматизировано с использованием программы «1С: Предприятие - Зарплата и Кадры 7.7» в расчетной ведомости по унифицированной форме № Т-51, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.

Расчетная ведомость создается на базе первичных данных согласно учету фактически отработанного времени, графа «Начислено» заполняется на основе разных видов оплаты - месячного оклада, районного коэффициента 30% к окладу и северной надбавки 30 % к окладу. Сумма заработной платы работника формируется в виде разности начисленных денежных средств и удержаний - НДФЛ и др. В расчетной ведомости графа «Фамилия, инициалы» заполняется сквозным списком всех работников ООО «Нурлат-Сэте» в алфавитном порядке, без указания подразделения и отдела. Это не позволяет отследить по расчетной ведомости начисление заработной платы по определенному подразделению.

Уже после начисления в расчетной ведомости заработной платы в бухгалтерии организации должны быть сделаны следующие проводки, в соответствии с производственными функциями работников:

- Дебет 20 Кредит 70 - начислена заработная плата работникам производства;
- Дебет 25 Кредит 70 - начислена заработная плата работникам хозяйственного отдела;
- Дебет 26 Кредит 70 - начислена заработная плата служащим.

В этом случае для того, чтобы увидеть начисление заработной платы по определенному подразделению следует развернуть оборотно-сальдовую ведомость по 70 счету. Получить такую информацию работнику организации, не являющийся бухгалтером и пользователем программы «1С: Предприятие - Зарплата и Кадры 7.7», весьма проблемно.

Для совершенствования бухгалтерского учета труда и заработной платы в данной организации можно предложить использование программы "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3".

"1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" - программа массового назначения, которая позволяет в комплексе автоматизировать задачи предприятия, связанные с расчетами заработной платы персонала и реализацией кадровой политики. Она может успешно применяться в службах управления персоналом и бухгалтериях предприятий, а также в других подразделениях, заинтересованных в эффективной организации работы сотрудников. Программа создана на технологической платформе нового поколения "1С: Предприятие 8.3".

"1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" - это готовое к работе прикладное решение нового поколения, в котором учтены требования законодательства, реальная практика работы предприятий и перспективные мировые тенденции развития подходов к мотивации и управлению персоналом. Прикладное решение предназначено для реализации кадровой политики предприятия и денежных расчетов с персоналом по следующим направлениям:

- Планирование потребностей в персонале.
- Управление компетенциями, обучением, аттестациями работников.
- Управление финансовой мотивацией персонала.
- Эффективное планирование занятости персонала.
- Учет кадров и анализ кадрового состава.
- Начисление и выплата заработной платы.
- Исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда.
- Отражение начисленной заработной платы и налогов в затратах предприятия.

"1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" позволяет повысить эффективность кадровой политики предприятия. Программа будет полезна

для всех участников, которые прямо или косвенно с ней взаимодействуют.

Руководство будет иметь полный контроль за происходящим, задавать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации. Мощные аналитические отчеты дают пользователю информацию в произвольных разрезах.

Кадровая служба получит ценный инструмент автоматизации рутинных задач, в том числе анкетирования и подготовки отчетов о работниках с различными условиями отбора и сортировки.

Работники предприятия будут уверены в том, что в любой момент смогут быстро получить необходимые им справки, сведения о своем отпуске и т.д.

Представление регламентированной отчетности в государственные органы станет гораздо менее трудоемким процессом.

Преимущества программы "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" по сравнению с программой "1С: Зарплата и Кадры 7.7" для ООО "Нурлат-Сэте" заключаются в следующем:

1. В программе "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" реализована возможность ведения учета нескольких организаций в единой информационной базе. Организации могут использовать общие списки физических лиц, классификаторы аналитической информации и т.д. При этом каждая организация может вести учет по общей или упрощенной системе налогообложения в рамках одной и той же информационной базы.

2. Реализовано ведение не только регламентированного учета начислений, но и управленческого учета заработной платы со всем многообразием стимулирующих надбавок и бонусов, которые характерны для современных предприятий, а также возможность описывать дополнительные начисления со всеми реализованными в конфигурации алгоритмами расчета, также можно описать любое количество дополнительных отпусков с различным отражением в учете.

3. "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" включает усовершенствованный механизм учета использования рабочего времени с поддержкой корректировки отработанного времени вручную, почасовых невыходов, графиков сокращенного рабочего времени.

4. Реализованы не только инструменты учета кадров, но также инструментарий управления персоналом: аттестациями, обучением, занятостью, включая планирование отпусков, набор кадров, в том числе, менеджер контактов, и другие возможности.

5. Реализована мощная подсистема кадровой аналитической отчетности, которая включает отчеты по произвольным спискам работников, движению работников и наглядные диаграммы отпусков, полноценный воинский учет с формированием необходимой отчетности. Осуществлены все унифицированные формы по учету труда и его оплаты.

Современный эргономичный интерфейс прикладного решения "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" делает доступными сервисные возможности "1С: Предприятия 8.3". Поэтому, для ООО "Нурлат-Сэте" можно рекомендовать использование этой версии в рамках совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также необходимо автоматизировать все производственные участки, что позволит более точно и достоверно следить за выработкой и производительностью труда рабочих.

Таким образом, говоря о вопросах совершенствования бухгалтерского учета заработной платы в ООО "Нурлат-Сэте" необходимо порекомендовать внедрение программы "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3", в действующую практику ведения автоматизированного учета организации. Эта программа имеет много преимуществ перед предыдущей версией, среди которых можно выделить ведение не только регламентированного учета начислений, но и управленческого учета заработной платы со всем многообразием стимулирующих надбавок и бонусов, характерных для современных предприятий и другие.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Целью выполнения выпускной квалификационной работы являлась разработка рекомендаций по совершенствованию учета заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте» Нурлатского района.

Решены следующие задачи:

- изучено понятие, формы и системы заработной платы;
- раскрыта специфика бухгалтерского учета расчетов по заработной плате;
- проанализировано финансовое состояние исследуемой организации;
- проанализирован фонд оплаты труда организации;
- разработаны мероприятия по совершенствованию учета заработной платы в организации.

Объектом исследования являлась организация ООО «Нурлат-Сэте», которая специализируется на разведении крупного рогатого скота и производстве молочной продукции.

Анализ структуры, состава и динамики активов и пассивов баланса ООО «Нурлат-Сэте» за 2013 - 2017 годы показал, что сумма прибыли увеличивается на 2017 год. Сумма прибыли в расчете на 100 руб. основных производственных фондов, на 1 среднегодового работника в течение 2013-2017 гг. колеблется, что связано с увеличением и уменьшением суммы прибыли в период с 2013 по 2017 гг.

В ООО «Нурлат-Сэте» уровень рентабельности на 2017 год по сравнению с 2016 годом увеличивается. Можно сказать, что хозяйство рентабельное, но имеются некоторые проблемы и хозяйству необходимо выработать определенные пути для их устранения, а именно снизить материальные затраты и издержки производства.

ООО «Нурлат-Сэте» имеет низкий уровень ликвидности и не имеет возможности погасить свои краткосрочные и долгосрочные обязательства за

счет собственных активов. Баланс не является абсолютно ликвидным по всем четырем признакам ликвидности.

Анализ финансового состояния в общем показал, что ООО «Нурлат-Сэте» осуществляет рискованную финансовую политику, используя при этом на формирование долгосрочных вложений часть обязательств. Результатом этого может стать устойчивая неплатежеспособность, которая может грозить банкротством.

Основной рекомендацией по улучшению финансового состояния считается оптимизация структуры пассивов, то есть снижение объема краткосрочной дебиторской задолженности, привлечение долгосрочных кредитов и займов, исследование путей и возможности повышения собственного капитала.

Совершенствование учета заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте» было направлено на:

- разработку системы заработной платы, которая бы обеспечила зависимость размеров заработной платы от окончательных результатов хозяйственной деятельности трудового коллектива;
- разработка мероприятий по улучшению бухгалтерского учета заработной платы в организации.

Разработка новой системы заработной платы для ООО «Нурлат-Сэте» включала:

- введение переменной составляющей в заработную плату всех работников;
- увеличение доли переменной части в оплате труда работников отдела сбыта и маркетинга;
- оптимизацию численности рабочих-сдельщиков производства.

При оценке новой системы заработной платы в ООО «Нурлат-Сэте» установлено, что в результате ее применения фонд оплаты труда меняется в зависимости от результатов работы организации. Стимулирующие выплаты тесно увязаны с результатами работы ООО «Нурлат-Сэте». Новая

система оплаты труда позволит руководству ООО «Нурлат-Сэте» регулировать рост заработной платы работников относительно роста производительности труда в соответствии с задачами планирования.

При разработке мероприятий по улучшению бухгалтерского учета заработной платы в организации было внедрение программы "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3", в действующую практику ведения автоматизированного учета организации. Эта программа имеет много преимуществ перед предыдущей версией, среди которых можно выделить ведение не только регламентированного учета начислений, но и управленческого учета заработной платы со всем многообразием стимулирующих надбавок и бонусов, характерных для современных предприятий и другие.

"1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.3" позволяет повысить эффективность кадровой политики предприятия. Программа будет полезна для всех участников, которые прямо или косвенно с ней взаимодействуют.

Также руководство будет иметь полный контроль за происходящим, задавать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации. Мощные аналитические отчеты предоставляют пользователю информацию в произвольных разрезах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (формы утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 № 26) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
2. Аудит: Учебное пособие/ В.А. Ерофеева, В.А. Пискунов, Т.А.Бирюкова. – М: Издательство Юрайт, 2010, - 638с.
3. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Практикум: учебное пособие / под ред. О. В. Губина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 192 с.
4. Бабаев Ю.А. Теория бухгалтерского учета. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 304с.
5. Бдайчиева Л. Ж. Бухгалтерский учет. – М: Издательство Юрайт, 2011. – 736 с.
6. Богатая И. Н. Аудит / И. Н. Богатая, Н. Н. Хахонова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003 . – 608 с.
7. Бухгалтерский учет и аудит: учебное пособие / А.Е, Суглобов, Б.Т. Жарылгасова. - 2-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2007. - 496 с.
8. Бухгалтерский учет: Учебник для студентов вузов / Ю.А. Бабаев, И.П. Комиссарова, В.А. Бородин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 527 с.
9. «Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
10. Дудченко О.Н. Заработная плата: расчет и учет. - М.: Экзамен, 2004. – 192 с.
11. Козлова Е.М. Бухгалтерский учет в организациях. - М: Финансы и статистика, 2002. – 500с.
12. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. – М.: Инфра – М, 2004. – 592 с.

13. Лишиленко А. В. Бухгалтерский учет: Учебник. 3-е изд. Перед. и . доп. — К.: Центр учебной литературы, 2011. — 736 с.
14. Лытнева Н. А., Малявкина Л. И., Федорова Т. В. Бухгалтерский учет: Учебник. — М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2006.— 496 с.
15. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 03.12.2012) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
16. Основы аудита: учебное пособие / Г. А. Юдина, М.Н. Черных. — М.: КНОРУС, 2006. — 296 с.
17. План счетов бухгалтерского учета, утвержденный приказом Министерства финансов РФ, от 31.10.2000 №94н. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
18. Постановление от 11.04.2003г. № 213 Правительства Российской Федерации "Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
19. Постановление Госкомстата РФ от 06.04.2001 N 26 (ред. от 05.01.2004) "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
20. Пошерстник Н.В. Бухгалтерский учет: Учебно-практическое пособие. —СПб.: Питер, 2007. — 416 с.)
21. Пошерстник Н.В. Краткий самоучитель — М.: Экономика, 2005. — 300 с.
22. Пошерстник Н. В. Бухгалтерский учет на современном предприятии. - М.: ТК Велби, 2007. - 552 с.
23. Применение вычетов по НДФЛ в 2012 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.buh.ru/itemsItem-12227>, свободный.
24. Рофэ А. И., Экономика труда: учебник. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.

25. Соколова Е.С., Архарова З.П. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ: учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2009. – 224 с.
26. Соколова Е.С. Основы аудита / Московская финансово-промышленная академия. - М., 2004. - 79 с.
27. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
28. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ (принят ГД ФС РФ 24.12.2008) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
29. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
30. Швецкая В. М. Головкин Н. А. Бухгалтерский учет: Учебник для студентов средних специальных учебных заведений. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2008. - 416 с.
31. Шеремет А. Д., Сайфулин Р. С., Негашев Е. В., Методика финансового анализа: /3-е изд, перераб. и доп. – М.- ИНФРА- М, 2001. - 208 с.
32. Экономика труда: учебник / под. ред. Кокина Ю. П., Шлендера П. Э., - М.: Магистр, 2010. - 686 с.

Приложения