

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

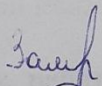
Допустить к защите

Заведующий кафедрой
Газетдинов М.Х.
«14» января 2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

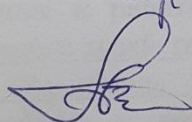
Совершенствование учета труда и его оплаты в
обществе с ограниченной ответственностью «Авангард» Буинского района
Республики Татарстан на основе информационных технологий

Обучающийся:



Замалтдинова Рузиля Тавфиковна

Руководитель:
д.э.н., профессор



Газетдинов Миршарип Хасанович

Рецензент:
к.э.н., доцент



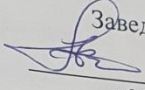
Закиров Зуфар Расихович

Казань 2021

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.
«05» декабря 2019 г.

ЗАДАНИЕ на выпускную квалификационную работу

Замалтдиновой Рузили Тавфиковны

1. **Тема работы:** Совершенствование учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан на основе информационных технологий
2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «14» января 2021г.
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности ООО «Авангард» Буинского района РТ, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок
4. **Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы учета труда и его оплаты (понятие учета труда и его оплаты; формы и системы учета труда и его оплаты; синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда; совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий) анализ финансово-экономических условий

деятельности ООО «Авангард» Буинского района (экономическая деятельность предприятия; анализ финансового состояния предприятия; характеристика предприятия; анализ учета труда и его оплаты на основе информации совершенствование учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» технологий (состояние учета труда и его оплаты на основе информации совершенствование учета труда и его оплаты на основе информации технологий в ООО «Авангард»)

5. Перечень графических материалов:

«05» декабря 2019г.

6. Дата выдачи задания

Руководитель



М.Х. Газетдинов

Задание принял к исполнению



Р.Т. Замалтдинов

АННОТАЦИЯ

к выпускной квалификационной работе
бакалавра

Замалтдиновой Рузили Тавфиковны
на тему: «Совершенствование учета труда и его оплаты в ООО «Авангард»
Буинского района Республики Татарстан на основе информационных
технологий»

Выпускная квалификационная работа содержит введение, 3 главы,
заключение, список использованной литературы из 38 источников. Текст
работы проиллюстрирован 12 таблицами и 4 приложениями.

Объектом исследования является ООО «Авангард» Буинского района
Республики Татарстан.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы,
практическую значимость, определяет цель, задачи и объект выпускной
квалификационной работы. В первой главе рассмотрены теоретические основы
учета труда и его оплаты. Во второй главе сделан анализ финансово-
экономических условий деятельности ООО «Авангард» Буинского района
Республики Татарстан, по результатам которого автором даны рекомендации
для оптимизации деятельности предприятия. В третьей главе рассматривается
совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных
технологий. По результатам выявленных недостатков предложены пути
совершенствования учета труда и его оплаты с использованием типовой
конфигурации «1С:Зарплата и Управление Персоналом» программы
«1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3».

Работа имеет теоретическое и практическое значение. Изложенные в ней
методические подходы могут быть рекомендованы к внедрению в
практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Annotation
to the final qualifying work
bachelor's

Ruzili Tavfikovna Zamaletdinova

on the topic: "Improvement of labor accounting and remuneration in LLC"
Avangard "of the Buinsky district of the Republic of Tatarstan on the basis of
information technologies"

The final qualifying work contains an introduction, 3 chapters, a conclusion, a list of used literature from 38 sources. The text of the work is illustrated with 12 tables and 4 appendices.

The object of the research is LLC "Avangard" of the Buinsky district of the Republic of Tatarstan. The introduction substantiates the relevance of the chosen topic, its practical significance, and indicates the purpose, task and object of the final qualifying work. The first chapter examines the theoretical foundations of labor accounting and payment. In the second chapter, the analysis of financial and economic conditions of activity of LLC "Avangard" of the Buinsky district of the Republic of Tatarstan is made, according to the results of which recommendations are given for optimizing the activities of the enterprise. The main chapter is to improve labor accounting and remuneration based on information technology. Based on the results of the identified shortcomings, ways of improving labor accounting and remuneration with the standard configuration "1C: Salary and Personnel Management" of the program "1C: Accounting of an agricultural enterprise 8.3" are proposed.

The work is of theoretical and practical importance. The methodological approaches outlined in it can be recommended for implementation in the practical activities of agricultural organizations.

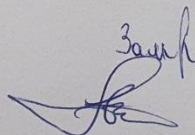
Дата: 09.04.2020

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ		
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ	15.01.20	
1.1. Понятие учета труда и его оплаты	15.04.20	
1.2. Формы и системы учета труда и его оплаты		
1.3. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда		
1.4. Совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий		
2. АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «АВАНГАРД» БУЙНСКОГО РАЙОНА	15.09.20	
2.1. Экономическая характеристика предприятия		
2.2. Анализ финансового состояния предприятия		
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	15.12.20	
3.1. Состояние учета труда и его оплаты в ООО «Авангард»		
3.2. Совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий в ООО «Авангард»		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	30.12.20	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	30.12.20	
ПРИЛОЖЕНИЯ	30.12.20	

Обучающийся

Руководитель



Р.Т. Замалтдинова

М.Х. Газетдинов

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ	10
1.1 Понятие учета труда и его оплаты	10
1.2 Формы и системы учета труда и его оплаты	13
1.3 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда	18
1.4 Совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий	19
2 АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «АВАНГАРД» БУИНСКОГО РАЙОНА	26
2.1 Экономическая характеристика предприятия	26
2.2 Анализ финансового состояния предприятия	35
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	45
3.1 Состояние учета труда и его оплаты в ООО «Авангард»	45
3.2 Совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий в ООО «Авангард»	50
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	57
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	59
ПРИЛОЖЕНИЯ	63

ВВЕДЕНИЕ

Одно из ключевых направлений бухгалтерии - учет заработной платы сотрудников организации. Эта область бухгалтерского учета является одним из самых сложных и ответственных вопросов и занимает одну из центральных позиций в системе бухгалтерского учета на предприятии.

Данная тема является актуальной, так как в условиях системы рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Часть функции государства по выполнению этой политики осуществляются самими предприятиями, которые индивидуально определяют системы, формы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Термином "оплата труда" для государства является не просто размер заработной платы, а вся система отношений, связанные с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их работу согласно принятых законов, другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями (ст.129 Трудовой кодекс РФ) [3].

Заработная плата - поощрение за работу в зависимости от квалификации сотрудника, трудности, объема, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера [5].

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Исходя из этого видно, что прибыль сотрудника зависит от его собственного вклада, с учетом успеха самой организации, налогов не ограничиваясь по максимальной выплате.

Минимальный размер оплаты труда сотрудников всех предприятий устанавливается государством [9].

Учет труда и его оплаты по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствование учета труда и его оплаты ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан на основе информационных технологий.

Для достижения поставлены следующие задачи:

- изучить теорию и метод учета труда и его оплаты в аграрном секторе экономического или сельскохозяйственного предприятия;
- проанализировать состояние учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан;
- проанализировать экономическую эффективность предприятия ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан;
- дать оценку состояния учета труда и его оплаты в ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан;
- проанализировать рынок продукции автоматизации учета труда и его оплаты предприятия ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета труда и его оплаты в предприятии ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан на основе информационных технологий.

Объектом исследования является ООО «Авангард» Буинского района Республики Татарстан.

При выполнении выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы экономического исследования: монографический, расчетно-конструктивный, экономико-статический и т.д.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

1.1 Понятие учета труда и его оплаты

Право граждан на труд закреплено ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности или профессию.

Трудовые взаимоотношения организации с сотрудниками регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Основной целью Трудового кодекса Российской Федерации являются: увеличение производительности труда, влияние на качество работы (способствует улучшению), увеличение результативности производства, повышение культурного и финансового уровня работников, укрепление трудовой дисциплины.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и трудовыми договорами [8].

По российскому законодательству ведется фактический учет отработанного времени каждого рабочего (отражается в табеле), а в неделю время работы рабочего не должно превышать 40 часов, при нормальной продолжительности рабочего времени. В предприятии изначально должно быть определено, кто ведет и подписывает табель, также осуществляет подачу этих документов в свои сроки в бухгалтерию [12].

Система и виды оплаты труда устанавливаются руководством (работодателем) предприятия, при этом минимальная заработная плата устанавливается государством, а ограничения по максимальной заработной плате отсутствуют.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за

выполнение простых работ в нормальных условиях труда, и равен 40% прожиточного минимума [17].

Обычно осуществление выдачи заработной платы выполняется в денежной форме, но по письменному заявлению сотрудника есть возможность выполняться и в других формах, но при условии, что доля, выплачиваемая в неденежной форме, не должна быть больше 20% от получаемой сотрудником зарплаты [25].

Выдача заработной платы предприятия осуществляется минимум два раза в месяц, в назначенные дни, прописанные в трудовом договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия. При попадании дня выплаты заработной платы на нерабочие праздничные или выходные дни, выдача заработной платы осуществляется за день до этого дня. Выплата по отпускам производят не позже чем за три дня до начала отпуска [6].

В любом случае, если сотрудник отработал всю норму своего рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности, его заработная плата должна быть больше или равна минимальному размеру оплаты труда.

Оплату сверхурочной работы можно осуществлять по следующему принципу (не менее): в полуторном размере при работе первые два часа, и в двойном – при последующих часах работы. Реальная величина выплаты за сверхурочную работу определяется трудовым либо коллективным договором. Также допустимо при согласии сотрудника осуществлять выплату дополнительным временем отдыха, при условии, что предоставленное время будет не меньше отработанного.

Оплата при выходе на работу в нерабочий праздничный или выходной день осуществляется не меньше двойного размера оплаты, согласно Трудовому кодексу РФ. Также допустимо при согласии сотрудника осуществлять выплату в виде другого дня отдыха, при условии, что оплата осуществляется в одинарном размере (осуществляют выплату праздничного дня, день отдыха не оплачивают) [21].

Выдачу заработной платы при работе в ночное время осуществляют в договоренном ранее в договоре размере (увеличенном коэффициенте) [6].

Система и виды оплаты труда устанавливаются руководством (работодателем) предприятия самостоятельно. Размеры заработной платы в производственных предприятиях зависят от доходов предприятия, в государственных предприятия такое же значение на уровне доходов имеет и средства бюджетов.

Когда предприятие не имеет возможность выплатить сотрудникам минимальный размер оплаты труда, его объявляют банкротом, и предприятие ликвидируют. При этом задолженность будет погашена за счет средств руководителей (работодателя).

В каждом предприятии есть нормативные документы о труде, которые разрабатываются руководством предприятия при совместном участии с представителями трудового коллектива, для осуществления регулирования отношений между сотрудниками и руководителями предприятия (трудовых и социальных отношений), а также для регулирования оплаты труда.

При проведении бухгалтерского учета труда сотрудников предприятия обязаны учитываться все особенности труда (включая льготы), такие как: условие труда (вредность), сверхурочные работы, работа в ночное время, простой работы по вине предприятия и т.п.

Главными задачами учета труда и его оплаты сотрудников предприятия на данный момент являются:

- легальный ввод заработной платы сотрудника в себестоимость изготавливаемого изделия;
- упрощение и объединение показателей оплаты труда для быстрого внесения изменения при необходимости;
- проведение оплаты труда сотрудникам предприятия с установленные сроки.

1.2 Формы и системы учета труда и его оплаты

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. Система оплаты труда – вариант поощрения сотрудника за его работу. Другими словами, система оплаты труда устанавливает взаимодействие всевозможных составляющих оплаты труда: расценку, дополнительных выплат (премия, надбавка и т.п.).

Труд считается одной из важной частью экономики – он в одно и тоже время и продукт (сотрудник реализует личный труд, формируя новые вещественные ценности, и новое качество) и ключ возникновения добавленной цены, в связи с увеличением стоимости продукции при проведении над ним работы. В это время и появляется потребность в оценке произведенной работы и осуществление выплаты за работу во всевозможных его видах, при этом не забыть включить зарплату сотрудника в себестоимость изделия (законными способами).

В стоимости изделия, предоставленных услуг учитываются затраты на заработную плату сотрудника и иных рабочих, все расходы на изготовление изделия (включая покупка материала, выплаты по электроэнергии и т.п.). Оценку и выбор системы или формы труда, как своих сотрудников предприятия, так и привлекаемых извне, предприятие осуществляет самостоятельно, учитывая государственные документы по оплате труда.

Документ положение об оплате труда является главным документом, опираясь на который и осуществляют расчет заработной платы сотрудника. Когда в предприятии происходит создание документа положения об оплате труда, показывают и принимают:

- группу сотрудников, которым будет выплачиваться премия;
- форму и системы оплаты труда сотрудников (сдельную, повременную, сдельно-премиальную и т.д.);

- какие премии и дополнительные надбавки будут (за выполнение норматива, показателей и т.д.);
- величину, порядок начисления и условия осуществления выдачи премий и дополнительных надбавок.

Фонд оплаты труда предприятия – это общее количество затрат денег, выдаваемых сотрудникам по всем формам оплаты труда (оклады, премии и надбавки) на протяжении ограниченного времени.

Структуры фонда оплаты труда представлены на рисунке 1.1.



Рис. 1.1 Структуры фонда оплаты труда

Первая часть, образующая систему учета труда и его оплаты, является тарифная ставка. Тарифная ставка - это определенная величина выплаты за труд сотрудника за выполнение своих трудовых обязанностей в зависимости от квалификации за определенное время. Величину, с помощью которого отображают квалификацию сотрудника, называют тарифным разрядом. Тарифный разряд, образованный сложностью труда и квалификацией сотрудника, с тарифными коэффициентами образует тарифную сетку.

Вторая часть, образующая систему учета труда и его оплаты, является нормирование труда. Количество затрачиваемого времени, нормы выработки,

объема численности и обслуживания, установленные руководством организации для своих сотрудников, в зависимости от уровня технологического оборудования образуют нормирование труда. Другими словами, количество затраченного труда на оказание услуги или изготовление одного изделия это и есть нормирование труда. Нормирование труда включает в себя норму времени и норму выработки. Время, которое необходимо для изготовления одного изделия или оказания услуги, называют нормой времени. А обратный показатель данного показателя называют нормой выработки.

Третья часть, образующая систему учета труда и его оплаты, является форма оплаты труда. Форма оплаты труда представляет собой некий класс системы учета труда и его оплаты, обобщенный по своему признаку основных показателей учета результатов труда при подсчете выполненной сотрудником работы для осуществления выплаты. Итоги по выполненным работам можно представить во многих разных показателях, таких как: количество предоставленных услуг или сделанных изделий, затраченное время для оказания услуги или изготовления изделия, производительность труда, объем задействования ресурсов производства.

Существуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная. В свою очередь эти формы делятся на некоторые разновидности (см. рис. 1.2). От выбора формы зависит условие оплаты труда сотрудника.

Рассмотрим по отдельности формы оплаты труда. Существуют следующие виды повременной формы оплаты труда:

- при почасовой оплате труда, сумма отработанного времени в час умножается на установленную тарифную ставку в час. Пример: тарифная ставка сотрудника равна 150 руб. за 1 час. При 50 часов отработанного времени его заработная плата составит 7500 руб.;

- при дневной ставке труда, сумма отработанных дней умножается на установленную тарифную ставку. Пример: тарифная ставка сотрудника равна 550 руб. за день. При 10 дней отработанного времени его заработная плата составит 5500 руб.;

– при месячной ставке оплате труда, устанавливается ставка за полный отработанный месяц. Если сотрудник отработал не полный месяц, то выплаты осуществляют в равной доле. Пример: тарифная ставка сотрудника в месяц равна 22 500 руб.. Если сотрудник отработал 10 дней из 20, то его заработная плата составит 11 250 руб. ($22\,500 \text{ руб.} / 20 \text{ дня} \times 10 \text{ дней}$);

– при повременно-премиальной оплате труда к окладу сотрудника добавляют премию. Пример: тарифная ставка сотрудника в месяц равна 22 000 руб., премия составляет 50 %. За полный отработанный месяц его заработная плата составит 33 000 руб. ($22\,000 \text{ руб.} + 11\,000 \text{ руб.}$) [6].

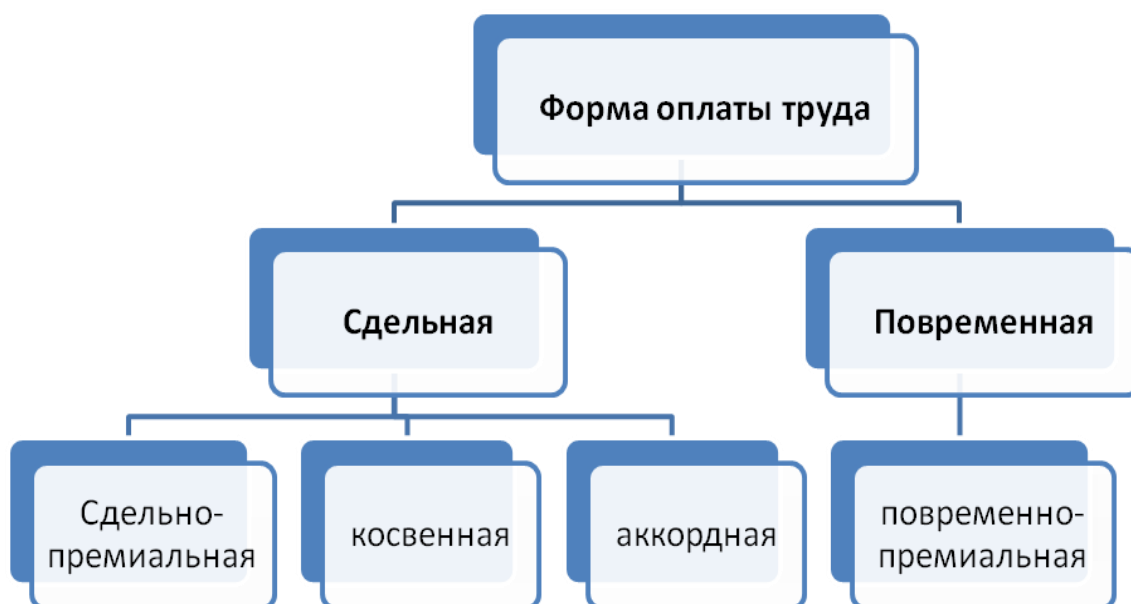


Рис. 1.2 Формы оплаты труда

Для определения количества отработанного времени ведут табель, и передают бухгалтеру.

Существуют следующие виды сдельной формы оплаты труда:

– при прямой (простой) сдельной оплате труда, цена изготовления одной единицы продукции умножается на количество изготовленных сотрудником изделий. Пример: цена одной единицы продукции равна 7 руб. за единицу. При изготовлении сотрудником 150 изделий его заработная плата составит 750 руб.;

- при сдельно-премиальной оплате труда выдаются премии;
- при сдельно-прогрессивной оплате труда увеличиваются расценки при перевыполнении своей нормы работы [6].

В предприятии есть документ, где фиксируется выработка или осуществляют закрытие наряда, после выполнения сотрудником задания или определенного объема работ. После чего данный документ направляются в бухгалтерию.

При приеме на работу сотруднику сообщается за что и в какое время будет выдаваться зарплата сотруднику [6].

Сотрудникам предприятие может выписывать дополнительные выплаты, а именно:

- доплаты;
- надбавки;
- комиссионные выплаты за достижение определенных показателей;
- премии и пр.

Если в предприятии имеются какие-либо дополнительные выплаты (например: премия), это фиксируется в трудовом договоре. Можно зафиксировать выплату в коллективном договоре, а в трудовом договоре сделать ссылку на пункт коллективного договора. Также можно создать положение о премировании, где будет представлена вся информация о выдаче премии. В таком случае данная премия считается производственной и по важности входит в основные затраты предприятия.

Руководители предприятия также могут осуществлять выплаты премии не за производственные показатели, которые при расчете налога на прибыль не входят в расходы предприятия, например: за окончание вуза, за смерть близкого родственника, к свадьбе и т.д. [6].

1.3 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

В бухгалтерском учете используется синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда.

Синтетический учет — учет обобщенных данных бухгалтерского учета о видах имущества, обязательств и хозяйственных операций по определенным экономическим признакам, который ведется на синтетических счетах бухгалтерского учета.

Записи по видам учета ведут параллельно, чтобы их коэффициенты контролировали друг друга и совпадали. Сам учет ведут на основе тех же документов, при этом в синтетическом учете представлено больше информации.

Аналитический учет расчетов сотрудников по оплате труда ведут в расчетных (расчетно-платежных) ведомостях по каждому сотруднику предприятия.

Все что связано с оплатой труда оформляется соответствующими документами и направляется в бухгалтерию. К аналитическому учету оплат труда относятся документы: налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц, лицевой счет работника, расчетно-платежные ведомости и др. На всех документах предприятия, связанные с сотрудником, проставляется табельный номер сотрудника, который присваивается при приеме на работу.

Для выяснения суммы зарплаты, которая будет выдаваться на руки сотруднику, нужно знать сумму заработной платы сотрудника и вычесть удержания. Ведение таких расчетов осуществляют в лицевых счетах сотрудников, после чего производят перенос данных в налоговую карточку и расчетно-платежную ведомость.

В организациях допускается ведение расчетов и платежей отдельными ведомостями. Вся информация для подсчета суммы зарплаты, выдаваемая сотруднику, вносится в расчетную ведомость.

Для выплаты зарплаты применяют платежную ведомость, где представлены данные по сотруднику, такие как номер табеля, фамилия и инициалы, получаемая сотрудником сумма, расписка о получении зарплаты. Сотрудник в течение трех дней получает зарплату из кассы. Если за это время сотрудник не получил зарплату, то кассир в свою очередь делает отметку «депонировано», и на первом листе ведомости прописывает полученную и не выплаченную сотрудником зарплату. Не выданные за это время деньги, направляют на расчетный счет банка.

Для вывода всех данных по расчетам сотрудников предприятия по оплате труда (виды оплаты труда, пособий, премий и т.д.) используют счет 70 «расчеты с персоналом по оплате труда». Отображение начислений зарплаты ведут по кредиту счета 70, а по дебету счета 70 ведут все выплаты и удержания зарплаты.

1.4 Совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий

Самое важное и основное направление совершенствования учета труда и его оплаты – автоматизация. Это связано с тем, что формирование учета труда происходило еще в предыдущих столетиях. Относительно недавнее появление электронно-вычислительных машин очень сильно повлияло и упростило ведение учета труда и его оплаты, хотя всё еще не до конца искоренено производство расчетов в ручную. В продаже всё еще можно найти бланки по учету труда. Вероятнее всего ведение учета труда и его оплаты в письменной форме приемлемо для некоторых предприятий, которые не имеют больших масштабов, но как бы это не было, для этого требуется много часов работы.

Одной из главных функций управления предприятием является его правильное ведение учета. При производстве учёта – основными являются: верный расчет себестоимости изготавливаемой продукции и правильный расчет заработной платы сотрудников предприятия. При не выполнении данных

пунктов, невозможно гарантировать успех и экономический рост предприятия на рынке.

На учет труда и его оплаты очень сильно влияет экономика государства, а в некоторых случаях и страны. Одним из глобальных факторов, влияющих на преобразование заработной платы, является большое влияние государственной регламентации учёта труда и его оплаты, частое изменение интересов государства. С каждым днём растут требования к квалификации работников, связанных с учетом труда и его оплаты. Нельзя недооценивать их роль в предприятии. От работы штата данных сотрудников зависит: будут ли налоговые последствия у организации.

Количество организаций, использующие в учете труда и оплаты электронно-вычислительные машины и различные программы, становится всё больше. Изобилие программ для учета труда и его оплаты позволяет предприятию подобрать наиболее подходящую её возможностям и потребностям программу. Но увы, часто использование информационных технологий ограничивается лишь печатанием справок и подготовки шаблонных платежных документов, или того хуже, как калькуляторов.

Разумным является использование специальных программ для учета и оплаты труда. Главной особенностью таких программ является их ориентированность на документооборот предприятия и присутствие инструментов для работы с необходимой информацией. Использование таких программ позволяет уменьшить количество возможно допустимых ошибок, уменьшить затрачиваемое для выполнения расчетов времени, позволяет автоматизировать и ускорить процесс учета и оплаты труда.

Есть еще одно направление, позволяющее усовершенствовать расчет бухгалтерского учета и оплаты труда работникам – это производство оплаты через пластиковые карты. Много предприятий на данный момент производят выдачу зарплаты наличными, через кассу предприятия. Но с каждым днём растет число предприятий, которые производят замену выдачи заплаты с

наличных на пластиковую карту, так как такой вид выдачи зарплаты имеет свои плюсы, а именно:

- ускоряется процесс (затрачиваемое время) выдачи зарплаты;
- нет необходимости обналичивать деньги, нанимать инкассаторские услуги;
- нет необходимости передавать на хранение зарплату работников, которые не получили её вовремя;
- упрощается работа бухгалтера.

Работники предприятия также остаются в выигрыше от получения зарплаты на карту. Преимущества выдачи зарплаты на пластиковую карту:

- производить расчет по безналу (оплата за товары, услуги);
- при выезде за границу нет необходимости декларировать деньги;
- получать нужную сумму в нужное время без банкоматов или кассы.

Для выдачи заработной платы сотрудникам предприятия на банковские карты нужно сделать отметку в трудовом договоре, так как без согласия работников нельзя осуществлять такую форму расчетов. После согласия работника предприятие обращается в банк, для оформления договора, оговаривая условия обслуживания счетов сотрудников. После этого банк открывает счет каждому рабочему, на который будет осуществляться перевод заработной платы. Для каждого сотрудника производится изготовление пластиковой карты.

Существует большое количество программных продуктов для учета труда и его оплаты. Рассмотрим характеристики некоторых из программных продуктов, а именно: «1С: Бухгалтерия», «Инфин-Бухгалтерия», «Камин: Расчет заработной платы», «Инфо-бухгалтер», «Парус», «Бухсофт: Зарплата».

На данный момент самой популярной фирмой является «1С», со своим известным программным продуктом «1С: Бухгалтерия». Программа имеет базовую и профессиональную версию, также делится на модификации, которые позволяют работать отдельно на компьютере или в сети.

Программа очень давно находится на рынке и зарекомендовала себя с хорошей стороны, так как имеет ряд преимуществ, а именно:

- бухгалтерия с большим диапазоном возможностей производства учёта, планирования и анализа;
- удобно производить синтетический, аналитический учет, расчеты сотрудников по отплате труда;
- возможности позволяют приспособить программу к любой структуре организации.

После установления программного продукта «1С: Бухгалтерия» на компьютер, для освоения базовых возможностей программы нет необходимости даже изучать документацию, так как интерфейс программы интуитивно понятен. Со временем, после освоения основных возможностей и ознакомлением с документацией с помощью программы оптимизируют работу бухгалтера, электронно-вычислительная машина начинает выполнять учеты, расчеты, учитывая все особенности структуры учетной политики предприятия.

Программный продукт «Инфин-Бухгалтерия» в основном используют в предприятиях со сложным учётом, предпочтительно на средних и крупных предприятиях. Преимуществом является отсутствие необходимости внедрения и обучения. Можно осуществлять многофирменный учет. Программный продукт «Инфин-Бухгалтерия» позволяет вносить корректировки вне зависимости от периода, что полезно для корректировки уже введённой информации и оперативного ввода первичных документов.

При внесении изменения пересчёт остатков осуществляется автоматически.

Программный продукт «Инфин-Бухгалтерия» имеет много вариантов сборки, которые различны по стоимости и имеют отличия по функциональным возможностям, что позволяет покупателю не переплачивать при покупке необходимой конфигурации программы.

В программном продукте «Инфин-Бухгалтерия» осуществлены: возможность внесения детальной корректировки в настройки программы для

адаптации на любой предприятие; возможность выбора любой валюты; сохранение данных за необходимый период; полная автоматизация учета; возможность внесения корректировок на изменения законодательстве.

Программный продукт «Камин: Расчет заработной платы» используют во многих направлениях, таких как: создание расписания (штатного) предприятия; ведение кадрового учета; для автоматизирования расчета и начисления заработной платы; для расчета налогов и отчислений во внебюджетные фонды; учета начислений в разрезе статей затрат; ведения многофирменного учета; в создании отчетности в Пенсионный фонд и налоговые органы; для осуществления контроля начислений и произведения автоматического перерасчета.

Программный продукт «Камин: Расчет заработной платы» позволяет переносить данные по расчету налогов и заработной платы в «1С:Бухгалтерию 8».

Программный продукт «Инфо-Бухгалтер» используют во многих направлениях, с помощью нее автоматизируют налоговый, складской, бухгалтерский, кадровый учеты. С помощью «Инфо-Бухгалтер» выполняют автоматизацию произведения расчетов зарплаты, квартплаты, жилищно-коммунальных расчетов, используют для кадрового учета организации. Программу используют в основном для учёта в предприятиях малого бизнеса. При эксплуатации программы не возникает трудностей даже у бухгалтеров без специально пройденного обучения.

С помощью программного продукта «Инфо-Бухгалтер» у сотрудников сделаны: оборотная ведомость, баланс с приложениями, ведомости аналитического учета по счетам, главная книга, необходимые справки и ведомости, таблицы анализа финансовой деятельности организации.

Программный продукт «Парус-бухгалтерия» используют для получения внутренней и внешней отчетности, для работы с документами финансово-хозяйственной деятельности предприятия. С помощью нее выполняют: возврата сумм и оформляют перерасчет зарплаты; расчеты налогов и

удержаний; учеты приказов по кадрам и оплате труда; начисление и расчет заработной платы; расчет отпускных, выплат по больничным листам, печать расчетно-платежных ведомостей, пособий на детей; осуществляют перечисление заработной платы через банк; расходных кассовых ордеров.

В базе программного продукта «Парус-бухгалтерия» имеются большое количество отчетов: главная книга; справки о наличии и движении материальных ценностей и денежных средств; книга с учетом хозяйственных операций; все виды форм приложений к балансу; отчетные документы по расчету налогов; журналы-ордера (ведомости аналитического учета).

Есть несколько подсистем программного продукта «Парус-бухгалтерия». В подсистеме «электронные расчеты с банком», используется технология «Банк-Клиент», с помощью которой осуществляется передача платежных документов, созданные бухгалтерией, в компьютер банка (по телефонным каналам связи) и осуществляется получение банковской выписки в бухгалтерскую систему.

Подсистему программного продукта «Парус» - «финансовое планирование и анализ» используют главные бухгалтера, финансовые службы предприятий, руководители предприятий для осуществления: контроля платежей, анализа исполнения поставленных планов; планирования предстоящих доходов и расходов (уплаты налогов); осуществления расчета и анализа финансово-экономических показателей; представления в графическом виде результатов имеющейся информации, анализа финансового состояния предприятия.

Рассмотрим программный продукт «Бухсофт: Зарплата, Табель, Кадры» популярной фирмы Бухсофт. С помощью программного продукта производят расчеты по табелю и удержаниям.

В данном программном продукте «Бухсофт: Зарплата» начисления можно осуществлять как для одного работника отдельно, так и возможен выбор списка работников сразу. В автоматическом режиме программный продукт осуществляет расчеты необходимым начислениям.

Для каждого начисления индивидуально в программный продукт внесены формы для произведения подсчетов с учетом налогов. При этом, не ограничиваясь внесенными шаблонами, есть возможность создания своей формы начисления со своими надстройками произведения расчетов налогов.

Не составит труда программному продукту «Бухсофт: Зарплата» произвести создание нужных документов и начислений заработной платы сотрудников, при условии доступа к вводной информации по сотрудникам, при этом время на произведения расчетов займет порядка нескольких минут.

Все необходимые документы, задействованные для учета оплаты труда сотрудников, выводятся на печать, также в программном продукте «Бухсофт: Зарплата» можно осуществлять выбор необходимых документов для печати.

2 АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «АВАНГАРД» БУИНСКОГО РАЙОНА

2.1 Экономическая характеристика предприятия

Создание предприятия ООО «Авангард» Буинского района осуществлено 26 марта 2004 года на базе следующих четырех хозяйств: КП «Новый Путь»; ПСХК «Узяк»; ПСХК «Маяк» и КХ «Тан». Основатель: ОАО «Татспиртпром». С 2011 года по настоящее время Генеральным директором ООО «Авангард» Буинского района РТ является Курчаткин Николай Григорьевич – «Почетный работник АПК России», «Заслуженный работник сельского хозяйства» Чувашской Республики и Республики Татарстан, депутат Государственного Совета Чувашской Республики.

ООО «Авангард» создано с целью производства и реализации сельскохозяйственной продукции растениеводства, животноводства и удовлетворения иных потребностей его членов и извлечения прибыли. Общество организует свою производственную и хозяйственную деятельность самостоятельно в соответствии со своим Уставом общества с ограниченной ответственностью, утвержденным решением общего собрания участников ООО «Авангард» на основании протокола №3 общего собрания от 5 ноября 2008 года и учредительными документами. Устав зарегистрирован в межрайонной налоговой инспекции России №7 по Республики Татарстан и приказом о принятии учетной политики.

Основными задачами хозяйственной деятельности общества являются:

- производство и реализация сельскохозяйственной продукции растениеводства и животноводства;
- выращивание сельскохозяйственных культур развитие животноводства;
- торговля - закупочная деятельность;
- оказание услуг юридическим лицам и населению;

- внешнеэкономическая деятельность;
- строительство, реконструкция, ремонт эксплуатация.

В населенном пункте село Кайбицы расположена центральная усадьба и бухгалтерия предприятия. Основная площадь территории общества ровная и удобная для механизированной обработки. Территория общества характеризуется высоким процентом вспашки 85% от всей площади. Почвенный покров черной земли составляет 89,5%. Оценка вспашки по продуктивности равна 37,9 баллам.

27 апреля 2011 года предприятие вошло в структуру Холдинга «Ак Барс».

На предприятии существует линейно-функциональная структура управления, когда руководство фирмой осуществляется не только из центра, но и непосредственно на рабочих местах: в каждом хозяйственном подразделении предприятия действует тщательно подобранный персонал, координирующий работу конкретного субъекта в соответствии с генеральной стратегией фирмы.

Все функции управления сконцентрированы в функциональных отделах управления фирмы. В цехах и на участках оставлены только линейные руководители. Для приближения функционального аппарата к производству часть этого аппарата (технологи, нормировщики, снабженцы и т.д.) размещена на территории цехов, которые она непосредственно обслуживает. Но работники этой части подчиняются начальнику общего функционального отдела предприятия.

Общее руководство деятельностью ООО «Авангард» осуществляет генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный инженер, главный бухгалтер, главный экономист, заместитель директора по общим вопросам.

Организация насчитывает 3 филиала и 4 дочерние компании. Имеет 8 лицензий. Организация ООО «Авангард» являлась поставщиком в 21 государственном контракте.

В качестве программы для бухгалтерского учёта предприятия ООО

«Авангард», применяется программа «1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3».

Для проведения экономической характеристики предприятия ООО «Авангард» Буинского района рассмотрены план счетов и годовые отчеты за 2015-2019 год.

Для начала рассмотрим структуру сельскохозяйственных угодий и состав земельных фондов в предприятии ООО «Авангард» Буинского района (табл.2.1).

Таблица 2.1 – Динамика состава земельных фондов и структуры сельскохозяйственных угодий в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019 гг.

Виды угодий	Годы										В среднем по РТ за 2019г	
	2015		2016		2017		2018		2019			
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %
Всего земель	14566	X	14529	X	15612	X	19797	X	19914	X	6556	X
В т.ч. сельскохозяйственных угодий	14015	100	14015	100	14968	100	19153	100	19720	100	6307	100
Пашня	12174	86,9	12174	86,9	13127	87,7	17312	90,3	17312	89,9	5555	88,1
Пастбище	1838	13,1	1838	13,1	1838	12,3	1838	9,7	1955	10,1	618	9,8
Процент распахан	X	86,9	X	86,9	X	87,7	X	90,3	X	89,9	X	88,1

Рассмотрев таблицу 2.1 можно увидеть, что площадь рассматриваемого предприятия к концу периода относительно 2015 года выросла на 5348 га, в связи с этим и увеличилось количество сельскохозяйственных угодий на 5138 га. Сенокосы в предприятии отсутствуют. Площадь пастбищ в свою очередь занимает второе место, и к 2019 году значение относительно 2018 года увеличилась на 117 га.

Основным показателем, показывающим экономическую ситуацию предприятия, является процент распаханности, значение которого большое, что

говорит о том, что земли играют основную роль в предприятии. Видно, что с 2016 по 2018 годы процент распаханности увеличивается, а в 2019 году показатель снизился на 0,4% по сравнению с 2018 годом, но при этом показатель высокий и имеет критическое значение.

Специализация является процессом сосредоточенности предприятия, определенной зоны или же производство конкретных видов продукции. Специализация хозяйства применяет систему показателей, которые являются важными, среди которых выделяются показатели структуры товарной продукции.

Рассмотрим таблицу 2.2, где определена стоимость товарной продукции в ООО «Авангард» в Буинском районе РТ за 2015-2019 год.

Таблица 2.2 – Структура товарной продукции в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019г.

Показатели	Годы										В среднем за 5 лет
	2015		2016		2017		2018		2019		
	СТП, млн.руб	Структура, %	СТП, млн.руб	Структура, %	СТП, млн.руб	Структура, %	СТП, млн.руб	Структура, %	СТП, млн.руб	Структура, %	
Зерно и зернобобовые	2942	42,8	3592	44,2	3540	39,4	4516	49,1	4668	42,2	43,5
Семена масличных культур	353,6	5,1	49	0,6	352,2	3,9	195,8	2,1	213,5	1,9	2,6
Сахарная свекла	2839	41,3	3519	43,4	3307	36,8	2140	23,3	3256	29,6	34
Молоко	594,8	8,6	633,9	7,8	685,5	7,6	736,5	29,9	989	8,9	8,2
Мясо КРС	126,1	1,9	300,1	3,7	1070	11,9	1605	17,5	1892	17,1	11,4
Прирост свиней	23,5	0,3	24	0,3	27,7	0,3	31,5	0,3	32,8	0,3	0,3
Всего	6879	100	8117	100	8983	100	9195	100	1105	100	100

Рассмотрев таблицу 2.2 можно увидеть, что максимальным средним показателем дохода предприятия за 5 лет является зерно со значением 43,5 %, вторым показателем является сахарная свекла со средним показателем за 5 лет

равным 34,0 %. Третье место со средним показателем за 5 лет равным 11,4% занимает мясо КРС.

На основе данных (см. табл. 2.2) определим уровень специализации по величине коэффициента специализации.

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

где, К - коэффициент специализации;

Р-удельный вес всех отраслей в структуре товарной продукции, %;

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

Рассчитаем коэффициент специализации в ООО «Авангард»:

$$K=100/(43,5* (2*1-1)+34*(2*2-1)+19,6*(2*3-1)+2,6*(2*4-1)+0,3*(2*5-1)) = \\ = 100/ 264,4 = 0.38$$

Исходя из расчета выяснилось, что коэффициент специализации в ООО «Авангард» равен 0.38, что свидетельствует о сложившейся средней степени специализации. Таким образом, у предприятия ООО «Авангард» зерноводческо-свекловодческая специализация.

Поскольку производственная сфера деятельности организации обслуживается основными производственными средствами, эффективность их использования определяется только экономическими соображениями.

Оценка эффективности использования основных производственных фондов основана на применении общей для всех ресурсов технологии оценки, которая предполагает расчет и анализ показателей отдачи и емкости. В таблице 2.3 представлены показатели, с помощью которых можно увидеть влияние использования основных фондов на структуры организации.

Рассмотрев таблицу 2.3 можно увидеть, что уровень фондооснащенности меняется каждые пять лет. Показатель фондооснащенности в 2016 году относительно 2015 года уменьшился на 2,1 тыс. руб., а в 2017 году показатель относительно 2016 года увеличился на 15,4 тыс. руб. В период с 2017 по 2019 показатель фондооснащенности уменьшался и в 2019 году составил 126,7 тыс.

руб. Самый высокий показатель наблюдается в 2017 году, а самый низкий в 2019 году.

Таблица 2.3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019 г.

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019 год
	2015	2016	2017	2018	2019	
Стоимость ОПФ сельскохозяйственного назначения, тыс. руб	23137	22846	26703	25471	24422	342706
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	14015	14015	14968	19153	19270	6307
Среднегодовое число работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел	363	387	426	477	486	96
Фондооснащенность тыс. руб.	165,1	163	178,4	132,9	126,7	5434
Фондовооруженность, тыс. руб.	63,7	59,03	62,6	53,4	52,2	3584,5

Если рассмотреть значения фондовооруженности, то значения в 2019 году меньше чем в 2015 годом. На изменение показателей повлияла стоимость основных производственных фондов, которые имеют разноразный показатель в течение 5 лет, также на изменение повлияли показатели среднегодового числа работников. Также изменения произошли при повышении энергетических мощностей. Значения фондовооруженности и фондооснащенности рассматриваемой организации относительно средних показателей РТ за 2019 год меньше в разы.

Главными показателями, с помощью которых устанавливают уровень материально- технической базы в сельскохозяйственных предприятиях являются фондовооруженность и фондооснащенность. От данных значений зависит решение проблем роста производительности труда и повышение плодородия почвы. Фондооснащенность определяется делением стоимости основных фондов на количество сотрудников предприятия. Фондовооруженность и фондооснащенность показывают значения стоимости основных средств, которые выделяются во время процесса производства.

От количества и качества техники и энергетических ресурсов предприятия зависит показатель уровня развития материально-технологической базы сельского хозяйства. Для представления обеспеченности сельского хозяйства энергоресурсами используют такие показатели как энерговооруженность и энергооснащенность.

В таблице 2.4 представлены показатели энергооснащенности и энерговооруженности труда в предприятии ООО «Авангард».

Таблица 2.4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019 г.

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019 год
	2015	2016	2017	2018	2019	
Всего энергетических мощностей, л.с.	30468	31404	38225	29498	42669	8808
Площадь пашни, га	12174	12174	13127	17312	17312	5555
Среднегодовое число работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел	363	387	426	477	468	96
Энергооснащенность на 100 га пашни, л.с.	250,3	257,9	224,7	170,4	246,5	145,6
Энерговооруженности на 1 работника, л.с.	83,9	81,1	89,7	61,8	91,2	84,6

Рассмотрев таблицу 2.4 можно увидеть, что показатели энергооснащенности и энерговооруженности за рассматриваемый период изменяются хаотично. Такие значения получаются из-за большой площади пашни в организации относительно средних данных по РТ за 2019 год.

Показатель энерговооруженности в 2016 году относительно 2015 года уменьшился на 2,8 л.с., а в 2017 году показатель энерговооруженности относительно 2016 года увеличился на 8,6 л.с.. В 2018 году показатель энерговооруженности относительно 2017 года уменьшился на 27,9 л.с.. В 2019 году показатель энерговооруженности относительно 2018 года увеличился на 29,4 л.с. Показатель энерговооруженности в 2019 году превышает показатель в

средних данных по РТ. Значения показателей энергообеспеченности в течение 5 лет предприятия выше относительно средних данных по РТ за 2019 год.

Рассмотрим один из самых главных факторов производства – трудовые ресурсы ООО «Авангард» Буинского района РТ (табл. 2.5). При грамотном использовании данного ресурса можно увеличить уровень производства сельскохозяйственной продукции.

Таблица 2.5 – Запас труда и уровень его использования в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019г.

Показатели	Годы					В среднем за 5 лет	В среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018	2019		
Среднегодовая численность работников, чел.	407	477	515	556	581	507	102
Годовой запас труда, тыс. чел.-час	767,2	899,1	970,8	1048,1	1095,2	956	193,2
Фактически отработано, тыс. чел.-час	784	859	942	1106	1211	980	197,4
Уровень запаса труда, %	102,2	95,5	97,0	105,5	110,6	102,1	102,2

Рассмотрев таблицу 2.5 можно увидеть, что в рассматриваемом предприятии уровень использования запаса труда в последние годы растет, и средний показатель за 5 лет составляет 102,1 %, из этого следует, что в предприятии увеличивается количество сотрудников и растет количество переработок.

Для определения экономической эффективности ООО «Авангард» Буинского района РТ рассмотрим следующие виды показателей в таблице 2.6.

Рассмотрев таблицу 2.6 можно увидеть, что прибыль в расчете на 1 среднегодового работника в динамике 5 лет сильно изменяется, так как количество сотрудников изменяются каждый год. Расчет суммы прибыли основных производственных фондов также колеблется на протяжении 5 лет, т.к. это связано со значительным снижением объема основных производственных фондов в 2017г. Показатели прибыли издержек

производства в ООО «Авангард» в течение 5 лет также колеблется и ниже по сравнению с показателями РТ.

Стоимости валовой продукции и дохода в расчете соизмеримой пашни предприятия к концу рассматриваемого периода уменьшаются, но показатели выше относительно средних показателей за 2019 год РТ, а показатель прибыли меньше.

Таблица 2.6 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019г.

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019 год
	2015	2016	2017	2018	2019	
Стоимость валовой продукции в расчете на:						
100га соизмеримой пашни тыс.руб.	596,7	777,4	534,9	494,9	447,6	269,6
1 среднегодового работника, тыс.руб.	63,3	70,6	48,3	53,8	49,9	45,7
100 руб. основных производственных фондов, руб	1,1	1,5	0,9	1,2	1,2	1,3
100 руб. издержек производства, руб	1,3	1,7	1,3	1,3	1,5	1,9
Стоимость валового дохода в расчете на:						
100га соизмеримой пашни тыс.руб.	5984,1	16171,9	15021,7	11887	10819,1	2683
1 среднегодового работника, тыс.руб.	1700,3	1467,8	1355,4	1291,4	1206,5	454,4
100 руб. основных производственных фондов, руб	29,9	30,6	26,1	28,2	28,7	12,7
100 руб. издержек производства, руб	35,3	35,7	35,6	32,2	35,4	18,7
Сумма прибыли в расчете на:						
100га соизмеримой пашни тыс.руб.	311,7	503,6	221	313,1	245,2	1044,9
1 среднегодового работника, тыс.руб.	33,1	45,7	19,9	34	27,3	177
100 руб. основных производственных фондов, руб	0,6	1	0,4	0,7	0,7	4,9
100 руб. издержек производства, руб	0,7	1,1	0,5	0,8	0,8	7,3
Уровень рентабельности/убыточности, %	25,1	16,1	11,9	15,5	13,9	10,8

В предприятии эффективностью производства считают экономическую категорию, которая отображает суть процессов расширенного воспроизводства и рассматривается через критерии и показатели.

Критерии являются признаками, которые производят оценку эффективности. Показатели экономической эффективности служат средством количественного измерения ее уровня.

Показатель рентабельности в рассматриваемом предприятии к концу рассматриваемого периода составил 13,9%, что выше на 3,1 % средних показателей за 2019 год РТ.

2.2 Анализ финансового состояния предприятия

Общие итоги хозяйственной деятельности предприятия отражают его финансовое состояние. Финансовое состояние – это способность организации обеспечивать процесс хозяйственной деятельности и выполнять платежные обязательства, имеющейся в его распоряжении денежными средствами. Главное условие прогресса организации в будущем – это постоянное проведение оптимизации финансового состояния организации. Если не проводить работы в области оптимизирования, есть возможность закрытия предприятия в связи с банкротством.

При общей оценке финансово-экономических показателей предприятия рассматривают в динамике общую стоимость имущества, равную итогу баланса соответственно на начало и конец отчетного периода.

Повышение показателей в нормальных производственных условиях рассматривают как положительное явление. Динамика итогов баланса сопоставляется с динамикой производства и реализации продукции и прибыли. Если тенденция роста этих показателей больше относительно тенденции роста итогов баланса, то делают вывод, что финансовое состояние организации улучшается. Оценка финансовой устойчивости организации производят с помощью таких показателей как: финансовая автономия и рентабельность.

Оценку финансового состояния производства производят данным бухгалтерского баланса, который является главным источником информации, на основе которого рассматривается финансово- хозяйственная деятельность

предприятия. С помощью анализа бухгалтерского баланса можно определить платежеспособность и ликвидность рассматриваемого предприятия.

Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности обязательствами пассиву, сгруппированных по сроку их погашения и расположения в порядке возрастания срока.

Активы организации 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 – быстрореализуемые активы, то есть 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, то есть кредиторская задолженность;

П2 – краткосрочные пассивы, то есть краткосрочные кредиты и займы;

П3 – долгосрочные пассивы, то есть долгосрочные кредиты и займы, доход будущих периодов и резервы предстоящих расходов и платежей;

П4 – постоянные или устойчивые пассивы, то есть 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: $A1 \geq P1$; $A2 \geq P2$; $A3 \geq P3$; $A4 \leq P4$.

Анализ ликвидности баланса в рассматриваемом предприятии за 2019 год представлен в таблице 2.7.

Рассмотрев таблицу 2.7 можно увидеть, что $A1 < П1$, из чего следует, что у рассматриваемого предприятия нет возможности ликвидировать срочные обязательства за счет денег. Зато краткосрочные обязательства рассматриваемое предприятие может погасить с помощью быстро реализуемых активов, это можно увидеть из неравенства $A2 > П2$.

Таблица 2.7 – Анализ ликвидности баланса в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2019 г.

Актив	На начало	На конец	Пассив	На начало	На конец	Платежный излишек недостаток	
						На начало	На конец
Наиболее ликвидные активы (A1)	56859	52502	Наиболее срочные обязательства (П1)	269988	159045	-213129	-106543
Быстро реализуемые активы (A2)	1604793	1818341	Краткосрочные пассивы (П2)	609872	721145	994921	1097196
Медленно реализуемые активы (A3)	829055	913213	Долгосрочные пассивы (П3)	1219082	1214649	-390027	-301436
Трудно реализуемые активы (A4)	2579930	2535309	Постоянные пассивы (П4)	2971695	3224526	-391765	-689217
Баланс	5070637	5319365	Баланс	5070637	5319365	0	0

Неравенство. $A3 < П3$ свидетельствует о том, что рассматриваемая организация не имеет возможности с помощью медленно реализуемых активов выплатить пассивы с низкой срочностью в краткосрочной перспективе (до года).

Исходя из неравенства $A4 < П4$ делаем вывод, что ООО «Авангард» имеет ликвидный баланс.

Для проведения анализа платежеспособности организации на начало и на конец года рассчитываются коэффициенты платежеспособности. Если

фактическое значение коэффициента не соответствует нормальному ограничению, то оценить его можно по динамике, рассмотрим таблицу 2.8.

Рассмотрев таблицу 2.8 можно увидеть, что все коэффициенты, кроме абсолютной ликвидности, рассматриваемого предприятия отрицательные. Из таблицы видно, что общая платежеспособность рассматриваемого предприятия возросла на 0,22 %.

Таблица 2.8 – Расчет и оценка коэффициентов платежеспособности в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2019г.

Коэффициенты	Норматив	На начало 2019г.	На конец 2019г.	Отклонения +/-
Общей платежеспособности (L1)	1	1,1779	1,3978	-0,2199
Абсолютной ликвидности (L2)	0,1-0,7	0,0646	0,0596	0,0050
"Критической оценки" (L3)	0,7-1	1,8885	2,1255	-0,2370
Текущей ликвидности (L4)	1-(2)	2,8308	3,1630	-0,3322
Маневренности собственного капитала (L5)	0,2-0,5	0,1058	0,1906	-0,0848
Доля оборотных средств в активах (L6)	0,5	0,4912	0,5234	-0,0322
Обеспеченность собственными средствами (L7)	0,1	0,6467	0,6838	-0,0371

Существуют разные способы проведения анализа финансовой устойчивости. Обычно для оценки финансовой устойчивости организации применяют коэффициенты финансовой устойчивости, так как этот способ является максимально достоверным. В Таблице 2.9 представлен уровень финансовой устойчивости и платежеспособности рассматриваемого предприятия.

По таблице 2.9 видно, что финансовое состояние ООО «Авангард» в течение 5 лет имеют хорошие показатели, так как значения коэффициента финансовой независимости выше нормы 0,5, при необходимости погашения задолженности перед банком предприятие сможет предоставить сумму перед банком.

Сложность в получении предприятием кредита показывает коэффициент соотношения заемных и собственных средств. В весь рассматриваемый период, кроме 2015 года, показатель ниже 1. Можно сделать вывод, что рассматриваемое предприятие находится в устойчивом положении, а значит, нет зависимости в финансовом плане предприятия, только в 2015 году были сложности получения кредита.

Таблица 2.9 – Показатели финансовой устойчивости платежеспособности ООО «Авангард» Буинского района РТ, 2015-2019г.

Показатели	Норма	Годы				
		2015	2016	2017	2018	2019
Коэффициент финансовой независимости	>0,5	0,48	0,55	0,53	0,57	0,58
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	<1	1,08	0,53	0,61	0,63	0,69
Коэффициент маневренности собственных оборотных средств	0,2-0,5	-0,31	-0,14	-0,09	0,11	0,19
Коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных средств	X	0,6	0,9	0,7	0,6	1,09
Коэффициент обеспеченности оборотного капитала собственными источниками финансирования	0,6-0,8	-0,41	-0,21	-0,13	0,12	0,21
Коэффициент обеспеченности материальных запасов собственными средствами	0,6-0,8	1,35	1,34	1,05	1,87	2,05

С помощью коэффициента маневренности собственных оборотных средств рассматриваемого предприятия можно увидеть способность организации поддерживать уровень собственного оборотного капитала и пополнять оборотные средства. За рассматриваемый период в трех первых годах рассматриваемое предприятие имеет отрицательный показатель, что говорит о низкой финансовой устойчивости в сочетании с тем, что средства предприятия вложены в медленно реализованные активы (основные средства).

Количество оборотного капитала ООО «Авангард» приходящегося на внеоборотные активы показывает коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных средств. Для рассматриваемого предприятия огромную долю имеют внеоборотные активы.

Коэффициент обеспеченности оборотного капитала ООО «Авангард» собственными источниками финансирования указывает, какую долю оборотных активов предприятие финансирует за счет собственных средств. Рассматриваемое предприятие имеет плохое материальное положение, так как предприятие по показателям не входит в норму, и за счет этого находится в плохом материальном положении.

Последним рассматриваемым коэффициентом ООО «Авангард» является обеспеченность материальных запасов собственными средствами предприятия, которая указывает на долю запасов и затрат которые оплачиваются собственными средствами. Рассматриваемое предприятие имеет в себе большой объем капитала для обеспечения необходимых объемов материальных запасов. В связи с этим уменьшается необходимость предприятия в кредитах. Исходя из этого делаем вывод, что рассматриваемое предприятие является устойчивым.

Анализ затрат в системе управления играет важную роль, т.к. это тот показатель, который объединяет результаты использования всех ресурсов. С помощью анализа затрат на производство можно определить доходность отдельных сфер деятельности, выгодность участков и отдельных видов продукции, также позволяет эффективно контролировать использование ресурсов, получать информацию о состоянии производства, вносить коррективы в отчетном периоде, использовать результаты анализа для установления цены продукции и выработки стратегии продаж. Для того чтобы выявить изменения в структуре затрат предприятия ООО «Авангард» рассмотрим динамику (табл. 2.10).

Рассмотрев таблицу 2.10 можно увидеть, что все затраты в течение 5 лет увеличивались. Максимальные показатели имеют материальные затраты, что

означает о материалоемком характере организации. Если нужно уменьшить затраты, то лучше всего провести оптимизацию именно в этом пункте.

За период с 2015 по 2019 года объем заработной платы изменяется каждый год, на конец рассматриваемого периода в 2019 году увеличилось на 1,1% относительно 2015 года. Такие показатели вероятнее всего связаны с внедрением новой технологии в производство, за счет чего снижена трудоемкость на производстве. Доля амортизационных отчислений уменьшилась, что означает об увеличении фондоотдачи. Увеличение показателя прочих затрат произошло из-за изменения их структуры, т.е. повысилась часть показателей, включенных в себестоимость.

Таблица 2.10 – Динамика структуры затрат на основное производство в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019 г.

Виды	Годы									
	2015		2016		2017		2018		2019	
	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%
Материальные затраты	1022950	70,2	1056790	53,7	1186921	60,4	1413600	63,4	1636682	64,6
Затраты на оплату труда	128290	8,8	164972	8,4	177413	9,1	214180	9,6	249689	9,9
Отчисления на социальные нужды	37268	2,6	47147	2,4	53207	2,7	62278	2,8	71910	2,8
Амортизация	179877	12,3	199592	10,2	228965	11,7	248239	11,1	258042	10,2
Прочие затраты	88652	6,1	493495	25,3	314916	16,1	290651	13,1	315196	12,5
Итого	1457037	100	1961996	100	1961422	100	2228948	100	2531519	100

Также рассмотрим состав и структуру затрат по общепроизводственным и общехозяйственным расходам предприятия ООО «Авангард». Анализ состава и структуры общехозяйственных расходов рассматриваемого предприятия за период с 2015 по 2019 год представлен в таблице 2.11.

Рассмотрев таблицу 2.11 делаем вывод, что показатель общехозяйственных расходов предприятия увеличивался каждый год и к 2019

году рост относительно 2015 года составил 50916 тыс руб. В 2015 году большой объем занимают налоги, но к 2019 году показатель налогов снизился, и большой объем стал занимать показатель оплаты труда, который увеличивался каждый год и к концу периода составил 36,4 %. Показатель материальных затрат по годам не стабилен, к 2019 году показатель равен 14,3 %, относительно 2015 года снизился на 1,9 %. Это означает, что рассматриваемое предприятие снизило свои расходы по данной статье затрат. Показатель амортизации основных средств занимает малую часть относительно других показателей.

Таблица 2.11 – Анализ состава и структура общехозяйственных расходов в ООО «Авангард» Буинского района РТ за 2015-2019г.

Виды	Годы									
	2015		2016		2017		2018		2019	
	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%
Материальные затраты, тыс.руб	15033	16,2	15626	15,6	17732	16,8	23201	17,6	20585	14,3
Оплата труда тыс.руб	16451	17,8	19005	18,9	21026	19,9	27875	21,1	52286	36,4
Отчисления на социальные нужды, тыс. руб	6255	6,8	7274	7,3	7776	7,4	10641	8,1	13892	9,7
Амортизация основных средств общехозяйственного назначения, тыс. руб	1505	1,6	1334	1,3	2331	2,2	5090	3,7	1600	1,1
Услуги вспомогательных производств, тыс. руб	8796	9,5	8556	8,5	9224	8,7	12113	9,2	11778	8,2
Налоги, сборы и другие платежи, тыс. руб	42586	45,9	45584	45,5	43976	41,6	49997	37,9	38927	27,1
Прочие расходы, тыс.руб	2001	2,2	2945	2,9	3560	3,4	3100	2,4	4476	3,2
Итого	92631	100	100328	100	105628	100	132019	100	143547	100

Произошел рост показателя материальных затрат и к 2019 году относительно 2015 года составил 5 552 тыс.руб.. Такой же рост составил и по показателю оплаты труда, и к 2019 году относительно 2015 года составил 35

835 тыс. руб.. Показатель услуг вспомогательных производств за рассматриваемый период не был стабилен и к 2019 году относительно 2015 года на 1,3 %. Непроизводственные расходы отсутствуют.

Для анализа расходов и затрат ООО «Авангард» рассмотрим анализ общепроизводственных расходов рассматриваемого предприятия (табл. 2.12).

Рассмотрев таблицу 2.12 можно увидеть, что показатель общепроизводственных расходов предприятия увеличивался каждый год и к 2019 году рост относительно 2015 года составил 386 012 тыс. руб.. Важную часть составляет показатель затрат на услуги вспомогательных производств и в 2019 году показатель относительно 2015 года вырос на 108 063 тыс.руб..

Показатель материальных затрат по годам стабильно увеличивается , к 2019 году показатель вырос относительно 2015 года на 59 912 тыс.руб..

Таблица 2.12 – Анализ состава и структуры общепроизводственных расходов в ООО «Авангард» Буинского района за 2015-2019 г.

Виды	Годы									
	2015		2016		2017		2018		2019	
	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%	Сумма тыс.руб	%
Материальные затраты, тыс.руб	41948	15,1	44377	13,5	55775	14,9	67622	15,7	101860	15,4
Оплата труда тыс.руб	24843	8,9	38386	11,7	40177	10,8	35901	8,3	110952	16,6
Отчисления на социальные нужды, тыс. руб	9770	3,5	15842	4,9	16471	4,4	14477	3,4	30297	4,6
Амортизация основных средств общехозяйственного назначения, тыс. руб	80621	29,2	88398	26,9	96508	25,8	103108	23,7	119352	18,1
Услуги вспомогательных производств, тыс. руб	95664	34,6	112843	34,3	132541	35,5	167714	38,9	203727	30,7
Налоги, сборы и другие платежи, тыс. руб	322	0,4	271	0,1	175	0,06	9363	2,2	46374	7,1
Прочие расходы, тыс.руб	23013	8,3	28324	8,6	31657	8,5	33233	7,7	49631	7,5
Непроизводственные расходы тыс.руб	-	-	596	0,2	11	0,04	16	0,1	-	-
Итого	276185	100	329040	100	373319	100	431439	100	662197	100

Показатель оплаты труда не стабилен, в период с 2015 по 2017 год вырос, но в 2018 году уровень снизился на 4 276 тыс руб. по сравнению с 2017 годом. А в 2019 году показатель оплата труда вырос относительно 2018 года. С каждым годом виден рост показателя отчислений на социальные нужды, в 2019 году рост показателя относительно 2015 года составил 20527 тыс руб.. Показатель налогов и сборы в 2019 году относительно 2015 года вырос на 46 052 тыс.руб.. Показатель непроизводственных расходов виден в период с 2016 по 2018 год, что показывает наличие расходов предприятия.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

3.1 Состояние учета труда и его оплаты в ООО «Авангард»

Учет труда и его оплаты занимает основное место в системе учета организации и определяется тремя элементами: нормированием труда, формами оплаты труда и тарифной системой. Исходя из этого можно сделать вывод, что в каждой организации имеется своя система оплаты труда и осуществлена своя организация труда.

В ООО «Авангард» применяются следующие формы оплаты труда: повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Какая именно оплата будет зависеть от вида и специфики выполняемой работы.

Для отражения операций по начислению и выдаче зарплаты в ООО «Авангард» используют счет 70 «расчеты с персоналом по оплате труда». Отображение начислений зарплаты ведут по кредиту счета 70, а по дебету счета 70 ведут все выплаты и удержания зарплаты..

В качестве программы для расчетов заработной платы предприятия ООО «Авангард», применяется программа «1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3».

В программе «1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3» для расчета заработной платы применен интерфейс «формы в закладках». В последнее время наблюдается тенденция ориентации платформы на работу с различными мобильными устройствами, с вводом данных при помощи сенсорного экрана. Связано это с тем, что появилась возможность работы с программами фирмы «1С» через интернет при помощи обычного веб-браузера. Отличительными визуальными особенностями нового интерфейса являются: крупный шрифт, большие размеры элементов управления, изменение цветовой гаммы, выделение цветом активизированных элементов управления и т.д.

При повременно-премиальной форме оплаты труда заработная плата определяется исходя из квалификации рабочего, условий труда и количества проработанного времени (в часах). Для определения месячного заработка производят ежедневные расчеты отработанного времени и по окончании суммируются. После к данной сумме прибавляется премия.

Рассмотрим приём на работу кассира Сафиной А.А. по повременной форме оплаты труда по варианту «Оплата по окладу».

Приём сотрудника на работу в информационной базе формируется с помощью документа «Прием на работу» (рис. 3.1).

Прием на работу 0000-000002 от 01.08.2020 *

Провести и закрыть | Провести | Дт | Кт | ? | Печать

Организация: ...Q Дата: ...Q Номер:

Подразделение: ...Q

Должность: ...Q

Сотрудник: ...Q

Дата приема: ...Q Испыт. срок (мес): ...Q

Вид занятости: ...Q

+ Добавить | ✕ | ↑ | ↓

N	Начисление	Размер
1	Оплата по окладу	40 000,00

Условия приема:

Руководитель: ...Q

Рис. 3.1. Заполнение документа «Приём на работу»

После заполнения документа по кнопке «Печать» выбирается форма «Т-1» и формируется приказ, который выводится на бумажный носитель, затем по кнопке «Провести и закрыть» проводится документ. При этом форма документа закрывается (рис. 3.2).

Прием на работу 0000-000002 от 01.08.2020

Печать Копий: [иконки]

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД	Код
по ОКПО	0301001

ООО "Авангард" наименование организации

Номер документа	Дата составления
2	01.08.2020

**ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу**

Принять на работу

Дата	
с	01.08.2020
по	

Табельный номер
00001

Сафину Айсылу Айратовну
фамилия, имя, отчество

В Основное подразделение
структурное подразделение

кассир
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

Работа по совместительству, сокращенная рабочая неделя
условия приема на работу, характер работы

с тарифной ставкой (окладом) **40000 руб. 00 коп.**
цифрами

надбавкой _____

с испытанием на срок _____ - _____ месяца (ев)

Основание:

Трудовой договор от "___" _____ 20__ г. № _____

Руководитель организации _____
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____
личная подпись

"01" августа 2020 г.

Рис. 3.2. Форма документа «Приём на работу»: «Приказ о приёме работника на работу Т-1»

После этого вносятся: вычеты по НДФЛ на детей, заявление на стандартные вычеты.

Для начисления сотрудникам заработной платы и других выплат предназначен документ «Начисление заработной платы». Табличная часть документа, заполненная данными по сотрудникам, которым положено начислить зарплату в текущем месяце (рис. 3.3).

Начисление зарплаты 0000-000001 от 31.10.2020 23:59:59 *

Провести и закрыть | Провести | АТ КТ | Отчеты | Выплатить

Зарплата за: Август 2020 | Организация: Авангард ООО

Номер: 0000-000001 | от: 31.08.2020 | Подразделение: Основное подразделение

Заполнить | Добавить | Подбор | Начислить | Удержать

N	Сотрудник	Дни	Часы	Начислено	НДФЛ	Взносы
1	Сафина Айсылу Айратовна	22,00	176,00	40 000,00	5 200,00	12 080,00

Рис. 3.3. Документ «Начисление зарплаты»: расчёт начислений, НДФЛ и ВЗНОСОВ

После проведения документа «Начисление зарплаты» формируются проводки по начислению оплаты труда и взносов в фонды, удержанию НДФЛ (рис. 3.4).

Движения документа: Начисление зарплаты 0000-000001 от 31.08.2020 0:00:00

Обновить | Все действия

Дата	Дебет	Кредит	Сумма	Сумма НУ Дт	Сумма НУ Кт
31.08.2019	26	70	40 000,00	40 000,00	40 000,00
1	Основное подразделение	пп.1, ст.255 НК РФ	Начислена заработная плата		
	Оплата труда				
31.08.2019	70	68.01	4 056,00	4 056,00	
2	<...>	Налог (взносы): начислено / уплачено	Удержан НДФЛ		
31.08.2019	26	69.01	1 160,00	1 160,00	
3	Основное подразделение	Налог (взносы): начислено / уплачено	Расчеты по социальному страхованию		
	Оплата труда				
31.08.2019	26	69.03.1	2 040,00	2 040,00	
4	Основное подразделение	Налог (взносы): начислено / уплачено	Федеральный фонд ОМС		
	Оплата труда				
31.08.2019	26	69.11	80,00	80,00	
5	Основное подразделение	Налог (взносы): начислено / уплачено	Расчеты по обязательному социальному ...		
	Оплата труда				
31.08.2019	26	69.02.7	8 800,00	8 800,00	

Рис. 3.4. Проводки документа «Начисление зарплаты»

Сдельная форма оплаты труда устанавливается когда возможен расчет выполненных работ сотрудником или можно установить на работы нормированные, плановые задания за определенное время.

При сдельно-премиальной форме оплате труда на размер заработной платы влияет количество изготовленной продукции или сделанной работы с учетом их качества, сложности и условий труда. Выплата премии осуществляется за перевыполнение установленных норм и качества продукции (отсутствие брака и т. п.). Ставки изначально определены руководством

организации и отличаются в зависимости от вида выполняемых работ. Основными документами необходимыми для осуществления сдельной зарплаты являются первичные документы учета труда (учетные листы трактористов-машинистов, наряды на сдельную работу и т.п.). Ежедневно рассчитываемый заработок суммируется и в конце месяца полученные данные (отработанного времени, количество продукции) сверяются с табелем учета рабочего времени и отчетными данными.. После к данной сумме прибавляется премия за перевыполнение установленных норм выработки, качество продукции и условий труда и т.п. показатели. Размер показателей устанавливается каждому работнику по итогам месяца индивидуально.

Рассмотрим приём на работу тракторист-машинист Сагитова М.С. по сдельной оплате труда.

Приём сотрудника на работу осуществляется по представленному ранее алгоритму, но вместо «Оплата по окладу» выбирается «Сдельная оплата».

Для учета механизированных работ, выполняемых тракторами, применяется «Учетный лист тракториста-машиниста». Вводится информация о марке техники, определяется технологическая операция, значение расценки. Вводится размер тарифной ставки.

После заполнения вкладки «Работы» документ следует провести (рис. 3.5).

Учетный лист тракториста-машиниста 0000-000001 от 01.08.2020 12:00:01 *

Провести и закрыть

Номер: 0000-000001 от: 01.08.2020 12:00:01 Организация: Авангард ООО

Счет затрат: 23.03 Услуга (работа): подъем зяби

Трактор: Трактор ДТ-75 Номенклатурная группа: работа тракторов

Работы (1) Дополнительно Итоги

N	Марка оборудования ОС (оборудование)	Технологическая оп... Агротехнические ус... Единица измерения	Счет	Субконто	В натуре Отработано часов	Расценка Норма выработки	У...		С...	Расход горючего по факту	Сумма (плановая)
							С...	%			
1	ППН-8	Подъем зяби	20.01.1	Пшеница	4,400	500,000	3...	415,09	68,000	4 000,00	
		Основное подраз...		Оплата труда	7,00	5,300		415,09	2,415		
		га		1 Пшеница 1...					56,320		

Рис. 3.5. Документ «Учетный лист тракториста-машиниста»: заполнение вкладки «Работы»

В результате проведения документа сформируются проводки: по списанию затрат во вспомогательном производстве на основные затраты

производства; по начислению зарплаты работнику; по списанию израсходованного на работу трактора топлива

Печатная форма документа формируется нажатием на кнопку «Печать». Программой предлагается типовая межотраслевая форма документа № 411-АПК. Форма документа «Учетный лист тракториста-машиниста» представлена в приложении 1.

Начисления сотрудникам заработной платы и других выплат осуществляется по аналогии с начислениями для Сафиной А.А.

3.2 Совершенствование учета труда и его оплаты на основе информационных технологий в ООО «Авангард»

Одним из более трудозатратных и серьезных участков работы бухгалтерии считается учет оплаты труда. Это связано с обилием используемых форм изначальных документов, с обилием используемых на предприятиях форм и систем оплаты труда, сжатыми сроками выдачи заработной платы, специфичностью способа некоторых расчетов. При этом данный участок работы бухгалтерии обязан гарантировать:

- верное начисление заработной платы и иных причитающихся работнику платежей;
- точность и своевременность табельного учета собственного состава предприятия;
- рассредоточение трудовых расходов по объектам учета и калькулирования;
- выдачу причитающихся сумм на руки.

В следствие этого нужно тем более заботливо касаться к задачам организации учета труда и его оплаты.

Одним из ведущих путей улучшения учета труда и заработной платы считается абсолютная автоматизация этого участка работы. В реальное время уже основная масса организаций воплотят в жизнь начисление заработной

платы с использованием компьютерной техники. Это не только важно уменьшает время на расплату самой заработной платы, но и может помочь создавать отчетность по единственному социальному налогу и производить учет.

В целом учет труда и заработной платы на предприятии санкционирован в согласовании с требованиями законодательных и нормативных документов. Учетный процесс отчасти компьютеризирован. В частности, учет заработной платы сотрудников проводится с помощью специальной программы.

В ООО «Авангард» для расчетов по заработной плате, применяется программа «1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3». В рассматриваемой организации место разработчика программного обеспечения отсутствует, в следствие этого в случае появления каких-то проблем при применении программы или же надобности внести изменения в тех же налоговых ставках в программное обеспечение, приходится вызывать представителя организации, обслуживающей программу за оплату. Создатели программ серии «1С» в данном вопросе считаются неопровержимыми лидерами. Каждая корректировка в законодательстве, касающееся любых расчетов заработной платы, практически сразу поступает к пользователям по почте, лишая возможности ошибиться бухгалтер-расчетчика. Программное обеспечение в части экспорта данных аналитического учета в таблицы, разрешает применять их в части анализа фонда заработной платы, его структуры и т.п.

Для увеличения производительности учёта труда и его оплаты и автоматизации данных учетных работ необходимо применить современное программное обеспечение - типовую конфигурацию «1С:Зарплата и Управление Персоналом» для технологической платформы «1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3».

Данную конфигурацию «1С:Зарплата и управление персоналом» используют в качестве инструмента для автоматизации учетных работ и применяют в следующих направлениях, а именно:

- для произведения расчета зарплаты сотрудников;
- для учета кадров и анализа кадрового состава;
- для подбора персонала;
- для визуализации начисленной заработной платы и налогов в расходах организации;
- для вычисления установленных государством налогов и взносов с фонда оплаты труда.

В самую первую очередь при работе с программой открывается раздел «Рабочий стол», на него обычно выводят необходимые документы, которые часто используются.

Закладки в программе используются для переключения между разделами и для удобства обозначены подходящими заголовками и пиктограммами.

Каждый раздел имеет свою панель навигации, с помощью которой можно открыть справочники и необходимые журналы документов.

Панель навигации можно подстроить «под себя», выбрав необходимый состав объектов.

В зависимости от деятельности предприятия можно изменить внешний вид справочника или документа, а именно: изменить порядок расположения полей, либо скрыть закладки, которые обычно не используются. Преимуществом также является возможность передачи внесенных изменений другим пользователям.

Если в каком-либо документе допущена ошибка, то в программном продукте выделяется область ошибкой и объясняется, в где именно допущена ошибка.

Список недавно использованных или отредактированных файлов можно посмотреть с помощью клавиши «История».

Есть возможность получить ссылку на необходимый файл программной базы (приказ, документ, справочник, и т.п.), при помощи которого любой сотрудник может найти этот файл, при наличии доступа к базе программы.

В разделе «Избранное» можно добавить часто используемые справочники, документы, отчеты и т.п., сокращая время на поиск.

Также можно настроить место открытия новых документов: в определенной закладке или отдельном окне.

В программе можно выбрать необходимую функциональность программы. В зависимости от выбора меняются: состав доступных команд, полей, документов, некоторые объекты информационной базы создаются автоматически (начисления и т. п.). Такую настройку можно осуществить в любое время эксплуатации программы.

При увольнении сотрудника регистрация и полный расчет в программе осуществляется одним документом «Увольнение».

При изменении вида занятости работника не нужно создавать в программе нового сотрудника (оформлять как увольнение и приём). Такое действие совершается путем кадрового перевода работника, указанием нового вида занятости.

Также предусмотрен отдельный справочник, где хранятся объединенные основные и дополнительные начисления.

Предусмотрено много вариаций настройки: шаблонов документов, расчетных баз, вытесняющих и ведущих начислений.

Предусмотрена возможность работы с несколькими производственными календарями, когда нужно производить учет для подразделений организаций разных областей, где разное количество согласованных праздничных дней.

Также присутствует возможность использования документов-исправлений, с автоматическим обновлением расчетов.

Учет оплаты можно вести отдельно по разным подразделениям, также есть возможность учитывать совмещение сотрудника в других подразделениях.

В программе можно учитывать индивидуальные подходы производства оплаты зарплаты каждого сотрудника: производить оплату через перечисления на пластиковую кару, на счет сотрудника, осуществлять выдачу через кассу.

Компания 1С предоставляет 3 версии программного обеспечения «1С:Зарплата и управление персоналом»:

- базовая;
- профессиональная;
- корпоративная.

Сравнение функциональных возможностей версий программного обеспечения представлено на рисунке 3.6.

Функциональные возможности	Базовая	ПРОФ	КОРП
Учет кадров и персонифицированный учет	●	●	●
Расчет и учет заработной платы	●	●	●
Выплаты и депонирование	●	●	●
Исчисление налогов и страховых взносов	●	●	●
Подготовка регламентированной отчетности	●	●	●
Учет деятельности нескольких организаций	○	●	●
Возможность конфигурирования прикладного решения	○	●	●
Поддержка клиент-серверного варианта работы	○	●	●
Работа с распределенной информационной базой	○	●	●
Набор персонала с поиском кандидатов в интернете	○	○	●
Грейды и KPI	○	○	●
Социальные льготы и компенсации	○	○	●
Адаптация, обучение и развитие персонала	○	○	●
Кадровый резерв и управление талантами	○	○	●
Учет расходов по направлениям и проектам	○	○	●
Охрана труда, допуски, медосмотры, инструктажи	○	○	●
Удаленный доступ для руководителей и сотрудников	○	○	●

Рис. 3.6. Сравнение функциональных возможностей программы "1С:Зарплата и Управление Персоналом"

Стоимость программного обеспечения зависит от версии программы (также в стоимость включено и производство обучения сотрудников) и составляет:

- базовая – 8100 руб.;
- профессиональная – 27300 руб.;
- корпоративная – 109 000 руб..

Данная типовая конфигурация позволит автоматизировать учет труда и его оплаты в ООО «Авангард», сократит трудоемкость и увеличит

производительность труда работников бухгалтерии. В последствии будет возможность сократить штат бухгалтерии.

Рассмотрим сроки окупаемости и экономию в зависимости от версий программного обеспечения, при сокращении штата бухгалтерии на одного сотрудника (табл. 3.1).

Таблица 3.1 – Сроки окупаемости и экономия от внедрения программного обеспечения

Версия программы	Стоимость программы, руб.	Зарплата бухгалтера в месяц / год, руб.	Срок окупаемости, мес.	Экономия от обновления программного обеспечения в год, руб.
Базовая	8 100	24000 / 288 000	0,34	279 900
Профессиональная	27 300		1,14	260 700
Корпоративная	109 000		4,54	179 000

Исходя из таблицы можно сделать вывод, что покупка программного обеспечения корпоративной версии, при сокращении штата бухгалтерии на одного сотрудника, окупится за 4,5 месяца. Экономия от обновления программного обеспечения (в год) составит 179 000 руб. Корпоративная версия является самой обширной по функционалу, как это представлено на рисунке 3.13, из-за этого необходимо выбрать именно эту версию программного обеспечения. Если же предприятие посчитает такую покупку дорогой, то можно для начала приобрести базовую или профессиональную версию (сроки окупаемости составляют порядка одного месяца) для «знакомства» с программой, и принятия дальнейшего решения о покупке полной корпоративной версии.

Использование современного программного обеспечения позволит значительно повысить эффективность учетных работ и аналитичность информации в расчетах с персоналом на предприятии.

В следствие этого в качестве предложения по совершенствованию учета расчетов по заработной плате на основе информационных технологий предлагается ООО «Авангард» обновить программный комплекс серии «1С» с приспособлением к условиям организации, а вернее применить современное программное обеспечение - типовую конфигурацию «1С:Зарплата и управление персоналом».

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Учет труда и его оплаты занимает основное место в системе учета организации и определяется тремя элементами: нормированием труда, формами оплаты труда и тарифной системой. Исходя из этого можно сделать вывод, что в каждой организации имеется своя система оплаты труда и осуществлена своя организация труда.

В первой главе выпускной квалификационной работы рассмотрены такие вопросы как: понятие учета труда и его оплаты, формы и системы учета труда и его оплаты, синтетический и аналитический учет расчетов по оплате, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на предприятии. Рассмотрены программы для учета труда и его оплаты.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и трудовыми договорами. Можно сказать и так, что оплата труда это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Существуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная.

При повременной форме оплаты труда (заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки) применяется несколько различных вариантов: почасовая оплата, дневная ставка, месячная ставка - повременно-премиальная система оплаты труда

При сдельной форме оплаты труда (заработная плата начисляется работнику по конечным результатам его труда) применяются следующие варианты: прямая сдельная, сдельно-премиальная сдельно-прогрессивная системы оплаты труда. Выделяют также аккордную сдельную систему, косвенную сдельную систему оплаты труда. Также существуют так называемые смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.

Во второй главе дана краткая характеристика деятельности предприятия ООО «Авангард» и произведен анализ финансового состояния предприятия, включающий: анализ ликвидности баланса, расчет и оценка коэффициентов платежеспособности, показатели финансовой устойчивости платежеспособности, динамика структуры затрат на основное производство, анализ состава и структура общехозяйственных и общепроизводственных расходов за 2015-2019 г..

В третьей главе рассмотрено состояние учета труда и его оплаты в ООО «Авангард». В качестве программы для расчетов заработной платы предприятия ООО «Авангард», применяется программа «1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8.3». Представлены способы приема на работу при повременной и сдельной оплате труда при помощи программы предприятия.

Для увеличения производительности учёта труда и его оплаты и автоматизации данных учетных работ ООО «Авангард» предлагается обновить программный комплекс серии «1С» с приспособлением к условиям организации, а вернее применить современное программное обеспечение - типовую конфигурацию «1С:Зарплата и управление персоналом». Покупка программного обеспечения корпоративной версии, при сокращении штата бухгалтерии на одного сотрудника, окупится за 4,5 месяца. Экономия от обновления программного обеспечения (в год) составит 179 000 руб.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 23.11.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.12.2020) // СПС «Консультант Плюс» 2020 г.
2. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 23.11.2020) // СПС «Консультант Плюс» 2020г.
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) // СПС «Консультант Плюс» 2020 г.
4. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "О бухгалтерском учете" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // СПС «Консультант Плюс» 2020 г.
5. Алексахина Ю.В., «Управление персоналом», Москва , МГОУ, 2008.
6. Богаченко В.М. Основы бухгалтерского учета: учебник / В.М. Богаченко. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2018. – 334с.
7. Богомолова В.А., «Экономика отрасли»: Учебное пособие, Москва, МГУП, 2008.
8. Бычкова С.М. Бухгалтерский финансовый учет: учеб. пособие по специальности Бухгалт. учет, анализ и аудит / С.М. Бычкова, – Эксмо, 2008 – 527с.
9. Грибов В. Д., Грузинов В. П. Экономика предприятия. Учебник. – М.: Инфра-М, КУРС. 2017. – 448 с.
10. Данилин В.И. Финансовый менеджмент: категории, задачи, тесты, ситуации: Учебное пособие / В.И. Данилин. – М.: Проспект, 2015. – 376с.
11. Егорушкина Т. Н., Антипова А. А. Особенности применения анализа финансовой отчетности, сформированной в соответствии с МСФО, в целях повышения эффективности аналитических процедур // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 425–429.

12. Загребельная Н. С., Ефимова Н. В., Шевелева А. В. Основы экономики фирмы. Учебное пособие. – М.: МГИМО (У) МИД России, МГИМО-Университет. 2016. – 480 с.
13. Зайков В.П. Финансовый менеджмент: теория, стратегия, организация / В.П. Зайков, Е.Д. Селезнёва, А.В. Харсеева. – М.: Вузовская книга, 2016. – 340 с.
14. Землякова С.Н. Становление и развитие бухгалтерского управленческого учета в сельскохозяйственных организациях: учебное пособие –доп. и перераб.(2-е изд.) / сост. С.Н Землякова. – пос. Персиановский: Изд-во Донской ГАУ, 2015. – 242с.
15. Ибрагимова К. М. Анализ управления платежеспособностью и финансовой устойчивостью // Молодой ученый. – 2015. – №11. – С. 853-856. URL <https://moluch.ru/archive/91/19717/> (дата обращения: 07.05.2019).
16. Ионова Ю.Г. Финансовый менеджмент / Ю.Г. Ионова. – М.: МФПУ Синергия, 2015. – 288 с.
17. Касьянова Г.Ю. "Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера ", / Труд и зарплата/, изд-во АБАК, 2011 г.
18. Ковалева А.М. Финансовый анализ /А.М. Ковалева. – М.: Финансы и статистика. - 2015. – 108 с.
19. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник-2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 720 с.
20. Коршунов В. В. Экономика организации. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2019. – 314 с.
21. Лисович Г.М. Бухгалтерский (управленческий) учет в сельском хозяйстве: учебное пособие / И.С. Шутова, Г.М. Лисович. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. – 168 с.
22. Магомедов А. М. Экономика организации. Учебник для СПО. – М.: Юрайт. 2019. – 324 с.
23. Мазманова Б.Г. " Оплата труда и трудовые отношения в России и зарубежом", изд-во Дело и сервис, 2010 г.

- 24.Мокий М. С., Азоева О. В., Ивановский В. С. Экономика организации. Учебник и практикум. – М.: Юрайт. 2018 г. 284 с.
- 25.Муравицкая Н.К., Корчинская Г.И. "Бухгалтерский учет", изд-во Кнорус, 2010 г. 265с
- 26.Назарова В.Л. Бухгалтерский учет в отраслях. - Алматы: Экономика, 2005. 253 с.
- 27.Новашина Т. С., Карпунин В. И., Косорукова И. В. Экономика и финансы предприятия. Учебник. – М.: Синергия. 2020. 336 с.
- 28.Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Т1. Ч1. Бухгалтерский финансовый учет: учебник/ М.З. Пизенгольц-4-е изд., переработ. и доп.-М.: Финансы и статистика, 2004. 488с.
- 29.Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Т.2. Ч.2. Бухгалтерский управленческий учет. Ч.3. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебник/ М.З.Пизенгольц - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 400с.
- 30.Сапожникова Н.Г., Кеваркова Ж.А., Савина А.А. "Новый план счетов бухгалтерского учета" – изд-во Проспект, 2011 г. 207с.
- 31.Самарина В. П., Черезов Г. В., Карпов Э. А. Экономика организации. Учебное пособие. – М.: КноРус. 2020. 320 с.
- 32.Сазыкин А.В. " Кадровое делопроизводство на основании трудового кодекса РФ" / серия документы и комментарии/, изд-во Экзамен, 2013 г.
- 33.Сергеев И. В., Веретенникова И. И. Экономика организации (предприятия). Учебник и практикум для прикладного бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. 512 с.
- 34.Степанова С. А., Крыга А. В. Экономика предприятия туризма. Учебное пособие. – М.: Инфра-М. 2016. 352 с.
- 35.Талонов А.В. Финансовый менеджмент в управлении коммерческой недвижимостью. Учебник / А.В. Талонов. - М.: КноРус, 2015. - 95 с.
- 36.Тертышник М. И. Экономика организации. Учебник и практикум. – М.: Юрайт. 2020. 632 с.

37. Экономика фирмы. Учебное пособие / под ред. Ряховская А. Н. – М.: Магистр. 2016. 512 с.
38. Журнал "Налоговый учет для бухгалтера), рубрика шпаргалка для бухгалтера, № 5 2012 г

ПРИЛОЖЕНИЯ

Настоящим я, Замалтдинова Рузлия Павловна
 студент заочного обучения Института экономики Казанского государственного
 аграрного университета
 зачетная книжка № 3318452K
 направление подготовки Экономика
 направленность (профиль) Информационные системы и технологии в менеджменте
 подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему Со-
 вершенствование учета труда и его оплаты в обществе с гра-
 жданской ответственностью "Авангард" Бунского района Респуб-
 лики Татарстан на основе информационных технологий
 выполненная по материалам _____
 на 58 страницах и приложений на 4 страницах, является моим
 самостоятельным исследованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные
информационные ресурсы и их правообладателей;
- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не
принадлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая
глобальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

Я предупрежден о правилах требования оформления выпускных
квалификационных работ и об ответственности за нарушение Закона
Российской Федерации «О защите авторских прав в Российской Федерации»

Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 38 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

«15» 01 20 21 г

Зам
(подпись)

Замалтдинова Р.Т.
(Ф.И.О.)