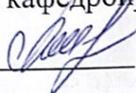


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт ЭКОНОМИКИ
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Кафедра: Бухгалтерский учет и аудит

Допустить к защите:

Зав. кафедрой _____
 Клычова Г.С.
«24» января 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Совершенствование бухгалтерского учета, контроля и анализа
расходов на оплату труда на примере
общества с ограниченной ответственностью «Кишет»
Арского района Республики Татарстан

Обучающийся:



Шакирова Гульназ Ильфаровна

Руководитель:
к.э.н., доцент



Нуриева Регина Ирековна

Рецензент:
к.э.н., доцент



Логинова Ирина Михайловна

Казань 2022

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Кафедра: Бухгалтерский учет и аудит

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
 Клычова Г.С.

«12» ноября 2020 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Шакировой Гульназ Ильфаровны

- 1. Тема работы:** Совершенствование бухгалтерского учета, контроля и анализа расходов на оплату труда на примере общества с ограниченной ответственностью «Кишет» Арского района Республики Татарстан
 - 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** 24.01.2022 г.
 - 3. Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, результаты научных исследований, разработок, результаты личных наблюдений в процессе прохождения производственной и выпускной квалификационной практики.
 - 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические аспекты бухгалтерского учета, контроля и анализа расходов на оплату труда, экономическая сущность труда и его платы, формы, системы оплаты труда и их взаимосвязь с производственно-экономической средой, актуальные проблемы учета затрат на рабочую силу, оценка бизнеса общества с ограниченной ответственностью «Кишет» Арского района Республики Татарстан, производственно-экономическая характеристика предприятия, оценка финансового состояния предприятия и анализ расходов на оплату труда в организации, анализ состояния учетно-контрольной работы, современное состояние и совершенствование бухгалтерского учета, контроля расходов на оплату труда в ООО «Кишет» Арского района Республики Татарстан, документальное оформление затрат труда и расходов на его оплату, учет, контроль затрат труда и расходов на его оплату, совершенствование бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда.
 - 5. Перечень графических материалов:**
 - 6. Дата выдачи задания**
- Руководитель
Задание принял к исполнению

«12» ноября 2020 г.
Р.И. Нуриева
Г.И. Шакирова



КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	12.11.2020	выполнено
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА	22.04.2021	выполнено
1.1 Экономическая сущность труда и его платы		
1.2 Формы, системы оплаты труда и их взаимосвязь с производственно-экономической средой		
1.3 Актуальные проблемы учета затрат на рабочую силу		
2 ОЦЕНКА БИЗНЕСА ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	05.06.2021	выполнено
2.1 Производственно-экономическая характеристика предприятия		
2.2 Оценка финансового состояния предприятия и анализ расходов на оплату труда в организации		
2.3 Анализ состояния учетно-контрольной работы		
3 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	21.10.2021	выполнено
3.1 Документальное оформление затрат труда и расходов на его оплату		
3.2 Учет, контроль затрат труда и расходов на его оплату		
3.3 Совершенствование бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	27.12.2021	выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	27.12.2021	выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	27.12.2021	выполнено

Обучающийся
Руководитель



Г.И. Шакирова
Р.И. Нуриева

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	12.11.2020	выполнено
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА	22.04.2021	выполнено
1.1 Экономическая сущность труда и его платы		
1.2 Формы, системы оплаты труда и их взаимосвязь с производственно-экономической средой		
1.3 Актуальные проблемы учета затрат на рабочую силу		
2 ОЦЕНКА БИЗНЕСА ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	05.06.2021	выполнено
2.1 Производственно-экономическая характеристика предприятия		
2.2 Оценка финансового состояния предприятия и анализ расходов на оплату труда в организации		
2.3 Анализ состояния учетно-контрольной работы		
3 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	21.10.2021	выполнено
3.1 Документальное оформление затрат труда и расходов на его оплату		
3.2 Учет, контроль затрат труда и расходов на его оплату		
3.3 Совершенствование бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	27.12.2021	выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	27.12.2021	выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	27.12.2021	выполнено

Обучающийся

Руководитель

Г.И. Шакирова

Р.И. Нуриева

Аннотация
к выпускной квалификационной работе бакалавра
Шакировой Гульназ Ильфаровны

на тему: Совершенствование бухгалтерского учета, контроля и анализа расходов на оплату труда на примере общества с ограниченной ответственностью «Кишет» Арского района Республики Татарстан

Выбор данной темы для выпускной квалификационной работы во многом объясняется его актуальностью и научной новизной. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что трудовые ресурсы оказывают влияние не только на показатели себестоимости продукции, на эффективную работу конкретного предприятия, но и являются главным рычагом деятельности государства в целом.

Таким образом, целью выпускной квалификационной работы является изучение организации бухгалтерского учета и контроля затрат на оплату труда, рассмотрение процесса формирования заработной платы в структуре себестоимости продукции на примере ООО «Кишет» Арского района РТ.

Annotation
to the final qualifying work of a bachelor
Shakirovoi Gulnaz Ilfarovni
on the topic: Improvement of accounting, control and analysis of labor costs on the example of the limited liability company "Kishet" of the Arsky district of the Republic of Tatarstan

The choice of this topic for the final qualifying work is largely due to its relevance and scientific novelty. The relevance of the chosen topic is due to the fact that labor resources have an impact not only on the indicators of production costs, on the effective operation of a particular enterprise, but also are the main lever of the state's activity as a whole.

Thus, the purpose of the final qualification work is to study the organization of accounting and control of labor costs, consideration of the process of formation of wages in the structure of the cost of production on the example of Kishet LLC, Arsky district of the Republic of Tatarstan.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА	10
1.1 Экономическая сущность труда и его платы	10
1.2 Формы, системы оплаты труда и их взаимосвязь с производственно-экономической средой	20
1.3 Актуальные проблемы учета затрат на рабочую силу	27
2 ОЦЕНКА БИЗНЕСА ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	30
2.1 Производственно-экономическая характеристика предприятия	30
2.2 Оценка финансового состояния предприятия и анализ расходов на оплату труда в организации	38
2.3 Анализ состояния учетно-контрольной работы	50
3 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	54
3.1 Документальное оформление затрат труда и расходов на его оплату	54
3.2 Учет, контроль затрат труда и расходов на его оплату	62
3.3 Совершенствование бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда	72
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	86
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	90
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Бухгалтерский учет выступает составной частью информационной системы предприятия. Эффективность управления производственной деятельностью обеспечивается информацией о деятельности структурных подразделений, служб, отделов предприятия. Управленческий учет формирует такую информацию для руководителей разных уровней управления внутри предприятия с целью принятия ими правильных управленческих решений.

Для принятия управленческих решений необходимо знать свои затраты и в первую очередь разбираться в информации о производственных расходах. Анализ издержек помогает выяснить их эффективность, установить не будут ли они чрезмерными, регулировать и контролировать расходы, планировать уровень прибыли и рентабельности производства.

Эффективное управление затратами является действенным инструментом повышения прозрачности и эффективности деятельности компании и ее структурных подразделений. Трудовые ресурсы, затраты по ним являются объектом управленческого учета. Учет затрат на рабочую силу в системе бухгалтерского учета занимает одно из центральных мест и представлен как часть учета издержек производства.

Основной задачей любой учетной деятельности является обеспечение управленческого персонала предприятия своевременной и полной информацией для принятия управленческих решений. Это означает, что деятельность по учету неразрывно связана с управлением предприятием в целом и отдельными его частями.

Затраты играют большую роль в деятельности организации. От величины затрат зависит финансовый результат от продажи готовой продукции, выполнения работ, услуг. Ведь финансовый результат определяют как разницу между выручкой от продажи продукции без вычетов, предусмотренных законодательством и затратами на ее производство и

реализацию. Затраты, связанные с производством и продажей продукции, оказывают непосредственное влияние на себестоимость.

Учет, контроль расходов на оплату труда должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплат социального характера.

Переход к рыночным отношениям также ставит перед бухгалтерским учетом труда и заработной платы задачу усиления их управленческой направленности.

Управление трудом и его оплатой, так же, как и управление производством в целом, - это коммерческая деятельность, направленная на реализацию и выполнение намеченных решений. Базой для принятия таких оптимальных решений является информация, полученная в ходе накопления бухгалтерских связей или в процессе анализа данных бухгалтерского управленческого учета [11,с.37].

На создаваемых в настоящее время предприятиях с различными формами собственности устанавливаются новые формы организации труда. В данной проблеме важным моментом является материальное стимулирование работников, и прежде всего обеспечение тесной связи оплаты труда с его конкретными результатами. Это требует, в свою очередь, применение прогрессивных систем и форм оплаты, которые позволяли бы учитывать индивидуальные особенности каждого члена коллектива в его трудовой деятельности. Поиски оптимальных форм оплаты труда, а следовательно и новых подходов к управлению трудом, которые были бы адекватны рыночным отношениям, ведут к неизбежным изменениям в системе управленческого учета труда и заработной платы.

Методика бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда раскрывается в экономической литературе, а именно в работах ученых таких как: Клычова Г.С., Алборов Р.А., Закирова А.Р., Бабаев Ю.А. и др.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что трудовые ресурсы

оказывают влияние не только на показатели себестоимости продукции, на эффективную работу конкретного предприятия, но и являются главным рычагом деятельности государства в целом.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение организации бухгалтерского учета и контроля затрат на оплату труда, рассмотрение процесса формирования заработной платы в структуре себестоимости продукции на примере ООО «Кишет» Арского района РТ.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

1) определить сущность категории заработной платы как объекта бухгалтерского учета и контроля;

2) рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, особенности применения этих форм и систем в сельскохозяйственных организациях;

3) проанализировать природно-экономические условия производственной деятельности организации, ее финансовое состояние, провести анализ затрат, определить фонды, которые существуют на предприятиях и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работников;

4) изучить особенности бухгалтерского учета начисления заработной платы, проанализировать синтетический и аналитический учет затрат на оплату труда;

5) обосновать рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда на примере изучаемой организации.

Предметом исследования является совокупность теоретических и практических вопросов бухгалтерского учета, контроля и анализа расходов на оплату труда в сельскохозяйственных организациях. Объектом исследования служит сельскохозяйственная организация – общество с ограниченной ответственностью «Кишет» Арского района РТ.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые акты Российской Федерации, регламентирующие содержание и порядок ведения бухгалтерского учета, формирования бухгалтерской финансовой отчетности, данные периодической печати, сведения, приводимые в монографических исследованиях отечественных и зарубежных специалистов по предмету исследования, а также годовые отчеты изучаемой организации за 2016-2020 гг.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении методических аспектов бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда в сельскохозяйственных организациях.

Практическая значимость исследования состоит в возможности применения полученных результатов в практической деятельности сельскохозяйственных организаций в целях развития бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда.

В процессе решения поставленных в выпускной квалификационной работе задач в качестве инструментария были использованы следующие методы: анализ, синтез, дедукция, индукция, моделирование, экономико-статистический. В процессе работы были применены исторический, системный, комплексный подходы, приемы апробирования, систематизации теоретического и практического материала, а также специальные методы бухгалтерского учета, в частности, метод первичной группировки на счетах, метод двойной записи, метод стоимостной оценки и др.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

1.1 Экономическая сущность труда и его платы

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели управления трудовыми ресурсами оплаты труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива [22, с.90].

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию),

зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [20, с.19].

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы концепции заработной плата как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи.

А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Концепция заработной плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата

выступает в качестве пены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры [45, с.125].

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны.

Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Плату за наем рабочей силы принято называть оплатой труда. В условиях действия товарно-денежных отношений, как правило, производится денежная оплата труда, то есть рабочим и служащим выдается эквивалент материальных ресурсов (продовольствия и других предметов потребления, части жилья) и услуг, оказываемых им и членам их семьи. Оплата труда, на первый взгляд и формально, является платой за наем, где наймодатель и объект найма совпадают. По существу же она является производственным потреблением материальных ресурсов и услуг, поэтому плата за наем списывается на себестоимость производимой продукции, являющуюся базой

для определения цены продажи.

Фаррахова Ф.Ф. считает, что оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [47,с.114].

По мнению Л.А. Ефимовой учет труда и его оплаты является одним из важнейших участков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский учет [23, с.89].

Повышающееся значение затрат труда и его оплаты в организациях и в обществе ставят перед бухгалтерским учетом следующие задачи:

- 1) своевременно в бухгалтерских документах представлять правильные сведения о затратах труда, объективно начисленной и выданной заработной плате;
- 2) обеспечивать постоянный контроль за затратами труда и его оплатой;
- 3) систематически контролировать фонд оплаты труда и правильность расчетов с персоналом [26, с.190].

Для работника и для работодателя труд и его оплата имеют разную цель и значение. Для работника оплата труда — это основная статья его дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи. Для него оплата труда выполняет стимулирующую роль в повышении результатов труда и обеспечении на этой основе роста вознаграждения. Для работодателя же — это издержки производства, которые он стремится минимизировать,

особенно в расчете на единицу продукции.

Предприятия самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. При этом максимальный размер оплаты труда не ограничивается [40, с.157].

Таким образом, заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [46, с.1091].

Экономисты часто применяют термин «труд» в широком смысле, включая оплату труда:

1) рабочих в обычном понимании этого слова, (самых разных профессий);

2) разнопрофильных специалистов - юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т. д.;

3) владельцев мелких предприятий - парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев - за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности.

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), все это можно обозначить термином «заработная плата» для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенное преимущество для понимания в том смысле, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда. Это также помогает четко разграничить «заработную плату» и «общие заработки» (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке количества часов или недель услуг труда) [48, с.210].

Необходимо различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата - это сумма денег,

полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату, - это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Отметим, что изменение реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате [34, с.137].

Различают основную и дополнительную оплату труда. К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др. [23, с.73].

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Но в любое время, вне зависимости от формы собственности и системы управления, заработная плата должна, быть направлена на обеспечение следующих основных функций:

- 1) воспроизводственной;
- 2) мотивационной;
- 3) измерительно-распределительная функция;
- 4) ресурсно-разместительная функция;
- 5) функция формирования платежеспособного спроса населения.

Существуют следующие функции заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция.

Рыночная экономика избавляет от командной системы распределения, состоящей в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным производителем или частному владельцу предприятия. Только собственник вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия [37, с. 125].

Воспроизводственную функцию выполняет работник, стимулирующую — работодатель и регулирующую — государство.

В связи с переходом экономики страны на рыночные отношения многие функции государства по вопросам труда и его оплаты переданы непосредственно предприятиям. Государство регулирует рынок труда, обеспечивает социальную защиту работников, устанавливает минимальный размер месячной оплаты труда, используя прямые и косвенные методы воздействия, в том числе нормативно-законодательные, налоговые, кредитные, бюджетные. Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда [32, с.91].

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне

равноправную роль наряду со стимулирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях [37, с. 124].

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки - стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств тратить на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом, заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более

расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда [28, с. 124].

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу.

Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше [25, с. 15].

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последнее, в конечном счете, также выразится размером заработка). Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводы о серьезных успехах в целевой направленности, использовании ее для реализации мотивационной политики [33, с.106].

Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют

категории экономические: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово - учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника [21, с.33].

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнивающий характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платой этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда [39, с. 271].

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда, как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам работников.

Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок [43, с.185].

Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

Заработная плата – денежное вознаграждение за труд; часть стоимости

созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем. Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленной законом минимальной заработной платы. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничивается [22].

Заработная плата представляет собой весьма сложную экономическую категорию, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. Для работодателя заработная плата – существенная составляющая издержек производства, и он старается ее минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции. Для работника заработная плата является доходом, и он стремится к ее возможному максимуму. Противоборство этих двух тенденций, сила которых определяется также целым рядом других – как экономических, так и социально-политических – факторов, детерминирует уровень и динамику заработной платы.

1.2. Формы, системы оплаты труда и их взаимосвязь с производственно-экономической средой

Системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат устанавливаются в соответствии со ст. 135 ТК РФ следующими нормативными документами в отношении работников организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

И в коммерческой, и в бюджетной организации месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если отчетный месяц отработан не полностью, то и минимально

допустимый уровень заработной платы должен рассчитываться пропорционально количеству отработанного рабочего времени (выполненных норм труда) [1].

Согласно ст. 131 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться в валюте Российской Федерации (в рублях). Труд может быть оплачен и в натуральной форме (продукцией, товарами).

Натуральная оплата труда может предусматриваться коллективным или трудовым договором и использоваться только с письменного согласия (а если быть точнее - письменного заявления) работника. При этом в соответствии со ст. 131 ТК РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы (представляется, что при данных расчетах должна использоваться сумма заработной платы, причитающаяся к получению работником на руки) [1].

Работодатель обязан выдавать каждому из работников расчетный листок с содержанием вышеприведенной информации. Форма такого листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата должна выплачиваться только лицу, которому она начислена, и, как правило, в месте выполнения работ. Для этого лицо должно документально подтвердить свою личность в порядке, определенном Положением Банка России от 29.01.2018 №630-п «О порядке ведения кассовых операций и правилах хранения, перевозки и инкассации банкнот и монеты Банка России в кредитных организациях на территории РФ» [14].

Если заработная плата выдается денежными средствами, то выплаты производятся в валюте Российской Федерации, то есть в рублях.

В отдельных случаях по согласованию сторон может использоваться форма зачисления причитающихся сумм по оплате труда на вклады в учреждениях банков или иные формы.

Каждая организация в зависимости от специфики своей деятельности может выбирать (наиболее целесообразные с экономической точки зрения и в

целях мотивации сотрудников) системы оплаты труда. Существуют, в частности, следующие системы:

- тарифная (повременная, сдельная);
- бестарифная;
- смешанная.

Коммерческая организация может разработать свою собственную систему, не противоречащую законодательству Российской Федерации.

Принятые системы оплаты труда должны быть зафиксированы в положении по оплате труда, коллективном договоре и (или) в трудовых договорах с конкретными работниками [27, с.147].

Формы и системы оплаты труда определяют разные способы начисления заработка работникам. Они зависят от условий производства и категорий работающего персонала, который подразделяют на три группы:

- производственные рабочие (рабочие, непосредственно участвующие в производстве готовой продукции);
- административно-управленческий персонал;
- работники нечисленного состава (выполняющие работы по договорам подряда).

Тарифная система - наиболее распространенная система оплаты труда.

Разновидностями тарифной системы оплаты труда являются:

- сдельная (когда в основу расчета берется объем работы и расценка за выполнение его единицы);
- повременная (в основе - тарифная ставка за час работы или оклад и отработанное время).

Кроме того, возможно применение разновидности этих форм (простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и т. д.) [19, с.27].

В сельском хозяйстве рабочий период не совпадает со временем производства продукции, вследствие чего конечные результаты (объем производства продукции, валовой доход, прибыль и т. д.) определяют

значительно позже окончания трудового процесса, что вынуждает формировать фонд оплаты труда из двух частей - основной и переменной. Первая гарантирует вознаграждение за труд в зависимости от его количества и качества, в размерах, необходимых для воспроизводства рабочей силы, а вторая, выплачиваемая в виде различных доплат и премий, зависит от конечных результатов производства [23, с.91].

В сочетании основной оплаты с доплатами и премиями на каждом предприятии определяется системами оплаты труда. Система доплат и премий зависит от условий производства и тех целей и задач, которые ставит перед собой трудовой коллектив.

Сдельная форма оплаты труда эффективна лишь при наличии обоснованных норм времени, выработки, обслуживания, точного учета количества труда, затраченного каждым работником или бригадой, объема произведенной продукции или выполненных работ, тарификации работ и рабочих, позволяющий правильно оценить качество труда.

Сейчас в практике широкое применение нашли сдельно-прогрессивные расценки. При этом работа, выполненная в пределах нормы, оплачивается по прямым расценкам, а сверхсменной нормы выработки - по прогрессивно-возрастающим. Они способствуют мобилизации работников на современное проведение сельскохозяйственных работ в оптимальные сроки [20, с.18].

Обычно повременная форма оплаты применяется лишь на работах, не поддающихся нормированию, или там, где невозможно или нецелесообразно обеспечить учет объема выполненных работ. При этой форме размер оплаты труда определяется исходя из отработанного времени. Доход от трудовой деятельности начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время [21, с.34].

На сельскохозяйственных предприятиях также распространена аккордно-премиальная система оплаты труда за продукцию растениеводства. Объясняется это тем, что ни сдельная, ни повременная форма оплаты труда не устанавливают тесной взаимосвязи между размерами доходов трудящихся и

конечными результатами, то есть не стимулирует рост производства сельскохозяйственной продукции.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха [35, с.16].

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде «веток», определяющих предельные значения [43, с.187].

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельным системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы).

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труд рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности [35, с.561].

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной

сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно - сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

Широкое распространение нашла сдельно - премиальная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет эффективно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению

трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на «выгодные» и «невыгодные» так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всех работ, порученной бригаде.

1.3 Актуальные проблемы учета затрат на рабочую силу

Учет затрат на рабочую силу в системе бухгалтерского учета занимает одно из центральных мест и представлен как часть учета издержек производства.

Учет затрат на рабочую силу должен вестись по следующим направлениям:

1. Учет затрат на рабочую силу по классификационным группам - основная заработная плата производственных рабочих, занятых на технологических операциях; оплата труда, входящая в состав накладных расходов.

2. Учет начислений и удержаний из заработной платы, причитающейся каждому работнику; учет различного вида отчислений, причитающихся отдельным фондам и внебюджетным организациям.

Цель учета затрат на рабочую силу — определение затрат рабочего времени рабочими по видам деятельности; величина выработки или степень выполнения сменного задания; достоверное исчисление заработной платы; расчеты с работающими по оплате труда, контроль за использованием фондов оплаты труда.

В настоящее время, в практической деятельности предприятий, исходя из нормативных документов и существующей статистической отчетности по труду используются следующие классификации затрат на рабочую силу:

- 1) по видам — основная и дополнительная;
- 2) по элементам — повременная, сдельная, премии, оплата простоев и

др.

3) по составу работников — списочно-штатный, совместители, работающие по договорам подряда;

4) по категориям работников — рабочие, служащие, из состава которых выделяют руководителей.

Такая классификация предусмотрена в отчетности по труду и нормативных документах. В целях калькулирования обычно она дополнялась распределением по направлениям затрат и видам продукции, а для контроля и исчисления заработка по структурным подразделениям - бригадам, цехам, производствам, процессам, предприятию в целом.

Однако принятая группировка характеризуется общими признаками и малопригодна для управления. К примеру, в ней не содержится информация о затратах по таким процессам управления, как затраты на набор, отбор и сокращение численности; затраты, связанные с процессами планирования и нормирования численности персонала и труда, непосредственно связанными с управлением трудовыми ресурсами и др. Детальная классификация затрат в первую очередь нужна для выявления причин их возникновения. Кроме того, с переходом к рынку предприятиям предоставлены широкие права в определении размеров и порядка оплаты труда, в применении различных выплат компенсационного и стимулирующего характера, в предоставлении дополнительных трудовых и социальных льгот. В этих условиях ограниченная дифференциация затрат на рабочую силу не может удовлетворять целям управления.

Поэтому в управленческом учете затраты на рабочую силу следует классифицировать по следующим статьям:

1. Затраты на оплату труда производственных рабочих, непосредственно занятых в процессе производства продукции. Сюда входит оплата работ по сдельным нормам и расценкам, повременно оплачиваемые работы.

2. Выплаты стимулирующего характера — надбавки за качества работы и высокое мастерство, за стаж работы, вознаграждение за выслугу лет, по

итогах работы предприятия за год, различного рода премии, связанные с производственной деятельностью.

3. Непроизводительные выплаты - оплата простоев, оплата за неотработанное время в соответствии с законодательством, оплата за брак не по вине рабочего, доплаты за отклонения от нормальных условий работы, доплаты за работу в ночное время, за сверхурочные работы, перемещение на другую работу, не соответствующую квалификации (ниже) рабочего и т. п.

4. Затраты по найму, отбору рабочей силы.

5. Затраты по нормированию и планированию численности и труда.

6. Затраты, связанные с профориентацией, обучением и переобучением.

7. Затраты на оплату труда вспомогательных рабочих, занятых ремонтом оборудования и транспортных средств, подготовкой и обслуживанием рабочих мест, включаемые в состав общепроизводственных расходов.

8. Затраты на оплату труда работников, связанных с управлением производственных подразделений, включаемых в состав общепроизводственных расходов.

9. Затраты на подготовку руководящих кадров.

10. Затраты на оплату труда специалистов и руководителей, занятых управлением предприятием, включаемых в состав общехозяйственных расходов.

Такая классификация затрат на рабочую силу в большей степени отвечает целям управления себестоимостью, а также частично целям контроля за расходами на рабочую силу. Что касается принятия решений, то необходимо иметь в виду проблему выделения в учете будущих затрат на рабочую силу [17, с.36].

2 ОЦЕНКА БИЗНЕСА ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

2.1 Производственно-экономическая характеристика предприятия

ООО «Кишет» расположен в Северо-западной части Арского района в селе Новый Кишет. Общая площадь землепользования составляет 12764 га.

Расстояние от центральной усадьбы до районного центра г. Арск 28 км.

Почвенный покров представлен темно - серыми лесными почвами и черноземами выщелоченными легкоглинистого состава.

Рельеф территории - слабоволнистая равнина. Для рельефа хозяйства характерно такие черты как, наличие вытянутых с севера и с юга к центральной части широковолнистых водоразделов с протяженными пологими склонами, которые и являются микрорельефом хозяйства. Климат района, и в частности в этом районе, умеренно-континентальный, среднегодовая температура воздуха $+2,2^{\circ}\text{C}$. Продолжительность безморозного периода 126 дней, среднегодовое число осадков 446 мм.

Правильная оценка и учет агроклиматических ресурсов территории способствует эффективному использованию благоприятных и преодолению неблагоприятных явлений погоды. Определяющими факторами для формирования урожая является тепло и влага. Теплообеспеченность характеризуется суммой среднесуточных температур в период активной вегетации сельскохозяйственных культур. По этому показателю хозяйство относится к прохладному агроклиматическому району. Далее, охарактеризуем состав и структуру земельного фонда в динамике по годам (таблица 1).

Таблица 1 – Состав земельных фондов и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Кишет» Арского района РТ за 2016-2020 гг.

Виды угодий	Годы										В среднем по республике за 2020 год	
	2016		2017		2018		2019		2020			
	Площадь, га	Структура, %										
Всего земель	6143	X	6143	X	6143	X	6249	X	6249	X	6556	X
в т.ч. с/х угодий	6143	100	6143	100	6143	100	6249	100	6249	100	6307	100
из них: пашня	6143	100	6143	100	6143	100	6249	100	6249	100	5555	88,1
Процент распаханности, %	X	100	X	88,1								

По данным таблицы 1 можно сказать, что в организации существует только один вид сельскохозяйственных угодий – пашни. За изучаемый период их площадь особо не изменилась, отмечен лишь незначительный прирост в 2019 г на 106 га. Пашня - наиболее продуктивный вид сельхозугодий, чем больше процент распаханности, тем условия землепользования лучше. Можно сделать вывод, что уровень использования земельных фондов в ООО «Кишет» выше чем в среднем по республике.

Производственная структура зависит от специализации хозяйства и определяется сочетанием отраслей в нем. Для определения производственного направления хозяйства определим специализацию и ее уровень. Расчет показателей стоимости товарной продукции приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Структура выручки от реализации произведенной продукции в колхозе «Кишет» Арского района РТ за 2016-2020 гг.

Виды продукции	2016		2017		2018		2019		2020		В среднем за 5 лет
	Сумма тыс. руб.	Структура, а, %									
Зерновые	900,7	40,4	880,3	40,5	921,5	39,9	940,6	39,1	980,7	39,1	39,8
Масличные	74,1	3,3	116,6	5,4	187,3	8,1	192,6	8,0	208,8	8,3	6,6
Молоко	674,5	30,3	621,8	28,6	621,5	26,9	674,5	28,1	696,2	27,7	28,3
Мясо КРС	580,2	26,0	557,2	25,6	579,6	25,1	596,7	24,8	624,0	24,9	25,3
Всего	2229,4	100,0	2176,0	100,0	2309,8	100,0	2404,3	100,0	2509,7	100	100

По данным таблицы 2, мы пришли к выводу что в среднем за 2016-2020 годы наибольший удельный вес структуры товарной продукции в ООО «Кишет» занимают продукция скотоводства -53,6%, второе место занимает зерно – 39,8 %, третье место – масличные культуры – 6,6%. Исходя из рассчитанных данных можем сделать вывод, специализация ООО «Кишет» - скотоводство с развитым зернопроизводством.

Определим по формуле, предложенной Поповичем И.В уровень специализации ООО «Кишет» Арского района:

$$100$$

$$K_c = \frac{100}{53,6(2*1-1) + 39,8(2*2-1) + 6,6(2*3-1)} = 0,48 \quad (1)$$

Величина коэффициента в интервалах от 0,4 до 0,6 свидетельствуют о высоком уровне специализации ($0,4 \leq 0,5 \leq 0,6$) ООО «Кишет».

Непременным условием производства сельскохозяйственной продукции является наличие средств производства, состоящих из средств и предметов труда, а также обеспеченность трудовыми ресурсами. Для представления

обеспеченности хозяйства основными производственными фондами и энергетическими мощностями сельскохозяйственного назначения, рассчитаем в динамике за пять лет показатели фондооснащенности, фондовооруженности, энергооснащенности энерговооруженности. Данные приведём в таблице 3.

Таблица 3 - Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Кишет» Арского района РТ за 2016-2020 гг.

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2020 год
	2016	2017	2018	2019	2020	
Стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	28976	32457	33567	34490	49959	385793
Площадь сельхозугодий, га	6143	6143	6143	6249	6249	6703
Среднегодовое число работников, чел.	80	80	82	85	85	94
Фондооснащенность на 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	4716,1	5283,6	5464,3	5510,9	7994,7	5755,2
Фондовооруженность на 1 работника, тыс.руб.	3622,0	4057,1	4093,5	4057,6	5877,5	4111,0

Как видно из таблицы 3, фондооснащенность и фондовооруженность в нашем хозяйстве имеют тенденцию роста, что связано с покупкой новой сельскохозяйственной техники и с вводом в эксплуатацию новых строительных объектов. Самая низкая фондооснащенность была в 2016 году – 4716,1 тыс. руб. на 100 га, а самая высокая - в 2020 году – 7994,7 тыс.руб. на 100 га сельхозугодий. В 2020 году этот показатель выше среднереспубликанского на 2239,5 тыс. руб. или на 28 %. Конечно, высокая фондооснащенность имеет важное значение в ускорении темпов развития сельскохозяйственного производства, так как оказывает влияние на повышение производительности труда.

Но здесь надо учитывать и то, что наличие большого количества сверхнормативных средств производства способствует росту

амортизационных отчислений, увеличению затрат на их содержание и, в конечном счёте, может привести к удорожанию произведённой продукции.

Фондовооруженность в динамике по годам также растет. В 2020 году она составляет 5877,5 тыс.руб, что больше на 2255,5 тыс.руб или на 90% по сравнению с 2016 годом. В 2020 году он выше, чем в среднем по республике на 1766,5 тыс. руб. в расчёте на 1 работника. Рост фондовооруженности происходит за счет роста среднегодовой стоимости основных средств.

Уровень развития материально-технической базы хозяйства зависит от состояния обеспеченности сельскохозяйственных предприятий энергетическими ресурсами. Обеспеченность сельского хозяйства энергетическими ресурсами характеризуется показателями энергообеспеченности и энерговооруженности (таблица 4).

Таблица 4 - Уровень энергообеспеченности и энерговооруженности труда в ООО «Кишет» Арского района РТ за 2016-2020 гг.

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2020 год
	2016	2017	2018	2019	2020	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	290	301	318	330	330	8810
Площадь пашни, га	6143	6143	6143	6249	6249	5961
Число среднегодовых работников, чел.	80	80	82	85	85	94
Энергообеспеченность на 100 га пашни, л.с.	4,7	4,9	5,2	5,3	5,3	147,8
Энерговооруженность на 1 работника, л.с.	3,6	3,8	3,9	3,9	3,9	93,9

Данные таблицы 4 показывают, что энергообеспеченность хозяйства в период с 2016 по 2020 годы растут. Так, в 2016 году наблюдается самый низкий уровень показателя – 4,7 л.с., а самый высокий в 2020 году – 5,3 л.с. В 2020с году энергообеспеченность ниже в 29 раз. Энерговооруженность также увеличивается по годам, но в 2020 году остаётся ниже среднереспубликанского в 24 раза.

Подводя итоги по таблицам 3 и 4, мы можем подчеркнуть, что обеспеченность нашего хозяйства основными фондами возрастает.

Для того, чтобы добиться более высокой эффективности сельскохозяйственного производства, нужна оптимальная обеспеченность хозяйства данными ресурсами.

С развитием научно-технического процесса происходят существенные изменения в составе работников хозяйства.

Единственным фактором, обеспечивающим создание прибавочного продукта и расширенное воспроизводство, является живой человеческий труд. Он представляет собой целесообразно деятельность, направленную на видоизменения и приспособление предметов труда для удовлетворения человеком своих потребностей.

Трудовые ресурсы – один из основных факторов производства, и результаты производства, прежде всего, зависят от качественного состояния и рационального использования этой составляющей. Поэтому, давая оценку обеспеченности ООО «Кишет» средствами производства, необходимо дать характеристику его трудообеспеченности и уровня использования труда.

Таблица 5 - Запас труда и уровень его использования в ООО «Кишет» Арского района РТ за 2016-2020 гг.

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2020 год
	2016	2017	2018	2019	2020	
Численность работников занятых в с/х производстве, чел.	80	80	82	85	85	100
Годовой запас труда, тыс. чел.-час	1540,0	1540,0	1578,5	1636,2	1636,2	183
Фактически отработано, чел.-час	161	163	169	171	174	196
Уровень использования, %	10,5	10,6	10,7	10,4	10,6	107,2

Из таблицы 5 видно, что уровень использования труда ООО «Кишет» за изучаемый период остается практически неизменным и по сравнению со среднереспубликанскими данными является достаточно низким. Годовой запас труда за изучаемый период увеличивается, но незначительно за счет

увеличения роста численности работников и в сравнении с республиканскими данными является очень высоким. Итак, обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами удовлетворительна, а уровень использования трудовых ресурсов достаточно низкий. Хозяйство полностью обеспечено рабочей силой и квалифицированными кадрами среднего звена.

Таблица 6 – Анализ показателей экономической эффективности в ООО «Кишет» Арского района РТ за 2016 – 2020 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2020 год
	2016	2017	2018	2019	2020	
Стоимость валовой продукции всего, в том числе на: 100 га сельхозугодий, тыс. руб.	125,7	127,5	129,6	138,3	154,7	69,1
1 среднегодового работника, чел.	25,6	27,1	29,1	30,8	34,4	49,4
100 руб. основных производственных фондов, тыс.руб.	9,2	8,9	8,1	7,6	5,9	1,2
100 руб. издержек производства, тыс.руб.	1,3	1,2	1,4	1,4	1,5	1,8
Сумма валового дохода всего в том числе в расчете на: 100 га сельхозугодий, тыс. руб.	5146,5	4904,4	4834,1	4749,7	4706,8	869,8
1 среднегодового работника, чел.	1208,6	1127,6	1069,9	1055,9	1046,3	621,3
100 руб. основных производственных фондов, тыс.руб.	298,5	281,3	278,5	260,2	178,0	15,1
100 руб. издержек производства, тыс.руб.	56,8	54,7	53,8	51,2	46,8	22,4
Сумма прибыли, убытка (-) всего в расчете на: 100 га сельхозугодий, тыс. руб.	3658,9	3476,2	3348,2	3217,7	2983,0	427,6
1 среднегодового работника, чел.	786,7	763,2	756,9	715,3	663,1	305,5
100 руб. основных производственных фондов, руб.	192,3	189,3	187,9	176,3	112,8	7,4
100 руб. издержек производства, руб.	32,4	30,8	29,9	29,1	28,6	11,0
Уровень рентабельности, %	37,6	36,5	35,7	34,7	29,6	14,8

Сравнение приведенных данных в таблице 6, а именно систем показателей, позволяет получить всестороннюю характеристику степени эффективности производства в ООО «Кишет» Арского района. Эти показатели имеют не только учётное, но и экономическое значение, так как они участвуют в развитии товарно-денежных отношений, а продукт производства выступает в качестве товара на рынке.

Показатели стоимости валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни, одного среднегодового работника, и 100 руб издержек производства за исследуемый период имеет тенденцию к увеличению, что свидетельствует о снижении эффективности производства на предприятии. Так, стоимость валовой продукции на одного среднегодового работника в 2020 году составила 34,4 тыс. руб, что на 11,3 % ниже чем в 2016 году. Стоимость валовой продукции на 100 руб. основных производственных фондов в отчетном году составила 5,9 руб, что почти в два раза ниже, чем в 2016 году.

Размер валового дохода свидетельствует об эффективности использования труда овеществленного в средствах производства, и затрат живого труда. Все показатели, рассчитанные с использованием суммы валового дохода в хозяйстве снижаются за изучаемый период. Этот показатель имеет особое значение для развития сельского хозяйства, расширения производства и жизненного уровня работников, следовательно, необходимо уделять большое внимание его увеличению.

Центральное место во всей приведенной системе оценочных показателей экономической эффективности занимают показатели суммы прибыли. Все показатели, рассчитанные с использованием суммы прибыли в хозяйстве, снижаются за изучаемый период, но в сравнении со среднереспубликанскими данными остаются достаточно высокими.

Уровень рентабельности показывает, сколько прибыли получено на 1 рубль вложенных средств. Данный показатель в динамике снижается, и в 2020 году он составляет 29,6%, это выше, чем в среднем по республике в два раза.

Если рассмотреть в динамике, то, как видно из таблицы 6 многие показатели экономической эффективности в 2020 году самые низкие. И, поэтому, основными путями повышения экономической эффективности хозяйства является снижение затрат на производство, а это определяется эффективным использованием земельных, трудовых, материальных ресурсов предприятия.

Все выше перечисленные показатели влияют на производство продукции, и, следовательно, на финансовые результаты. Проанализируем финансовые результаты деятельности нашего предприятия.

2.2 Оценка финансового состояния предприятия и анализ расходов на оплату труда в организации

Финансовое состояние предприятия характеризуется системой показателей, отражающих состояние капитала в процессе его кругооборота и способность субъекта хозяйствования финансировать свою деятельность на фиксированный момент времени. Главная цель финансовой деятельности предприятия сводится к одной стратегической задаче – наращиванию собственного капитала и укреплению рыночных позиций. Для этого оно должно постоянно наращивать объём продаж и прибыль, поддерживать платежеспособность и рентабельность, а также оптимальную структуру актива и пассива баланса.

Чтобы определить какие статьи, входят в актив и пассив баланса предприятия, рассмотрим схему построения аналитического баланса.

Таблица 7 - Анализ ликвидности баланса ООО «Кишет» Арского района
РТ за 2020 год, тыс.руб

АКТИВ	На начало года	На конец года	ПАССИВ	На начало года	На конец года	Платежный излишек	
						на начало года	на конец года
1.Наиболее ликвидные активы (А1)	1555	235	1.Наиболее срочные обязательства (П1)	43142	19522	41587	19287
2.Быстро-реализуемые активы (А2)	44414	17845	2.Краткосрочные пассивы (П2)	0	110000	-44414	92155
3.Медленно-реализуемые активы (А3)	52504	105643	3.Долгосрочные пассивы (П3)	0	2773	-52504	-102870
4.Трудно-реализуемые активы (А4)	2992	94877	4.Постоянные пассивы (П4)	53873	80305	50881	-14572
БАЛАНС	101465	218600	БАЛАНС	101465	218600	-	-

Ликвидность баланса следует отличать от ликвидации активов. В зависимости от степени ликвидности, то есть скорости превращения в денежные средства, активы предприятия разделяются на группы: А1 – наиболее ликвидные активы, к ним относятся все статьи денежных средств предприятия и краткосрочные финансовые вложения; А2 – быстро реализуемые активы: дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются в течение 2 месяцев; А3 - медленно реализуемые активы, включающие запасы, НДС, дебиторскую задолженность, платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчётной даты, и прочие оборотные активы; А4 - трудно реализуемые активы: внеоборотные активы.

Пассивы баланса по степени срочности их оплаты разделяются на следующие группы: П1 – наиболее срочные обязательства: кредиторская задолженность; П2 – краткосрочные пассивы – краткосрочные заемные средства, краткосрочные пассивы, расчёты по дивидендам; П3 – долгосрочные пассивы: долгосрочные кредиты и займы, а также доходы

будущих периодов, фонды потребления и резервы предстоящих расходов и платежей; П4 – постоянные пассивы: устойчивые статьи (капитал, резервы).

Для определения ликвидности баланса, следует сопоставить итогов приведенных групп по активу и пассиву. Для того чтобы баланс считался абсолютно ликвидным, должны соблюдаться следующие соотношения: $A1 \geq P1$; $A2 \geq P2$; $A3 \geq P3$; $A4 \leq P4$.

В ООО «Кишет» на начало 2020 года имеют место следующие соотношения: $A1 < P1$; $A2 > P2$; $A3 > P3$; $A4 < P4$. На конец 2020 года имеют место следующие соотношения: $A1 < P1$; $A2 < P2$; $A3 > P3$; $A4 > P4$, это говорит об абсолютной не ликвидности баланса, так как не выполняется все условия, то есть денежные средства не могут покрыть кредиторскую задолженность и не соблюдается условия финансовой устойчивости. Выполняются только два условия на начало года.

ООО «Кишет» Арского района неплатежеспособно на будущий период, так как медленно реализуемые активы не покрывают долгосрочные обязательства полностью. Для анализа платежеспособности, рассчитаем также финансовые коэффициенты платежеспособности. Для наглядности изменений финансовых коэффициентов платежеспособности, рассмотрим их в таблице 8.

Общий показатель платежеспособности применяется для комплексной оценки ликвидности баланса предприятия. Данный коэффициент показывает, что на начало 2021 года 44,3% текущих обязательств может быть погашена за счет наличности, а также из ожидаемых поступлений за отгруженную продукцию, выполненные работы и оказанные услуги, на конец а на конец периода года лишь 0,76%.

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, что на начало 2021 года 0,057 часть краткосрочной задолженности организация могла погасить за счет денежных средств. На конец периода ситуация ухудшилась, то есть предприятие сможет погасить 3% краткосрочной задолженности. Тем не менее, это намного меньше нормативного значения.

Таблица 8 - Финансовые коэффициенты платежеспособности ООО «Кишет» Арского района РТ, за 2020 г.

Наименов. показателя	Знач. показателя		Норма ограничение	Соблюдение норма ограничения	
	На начало	На конец		На начало	На конец
L1	0,92	0,54	$L1 \geq 1$	-	-
L2	0,04	0,00	$L2 \geq 0.2 - 0.5$	+	-
L3	1,07	0,14	$L3 \approx 1$	+	-
L4	0,07	0,73	$L4 \approx 1.5$	-	-
L5	0,95	-18,22	L5 –меньше, тем лучше	+	+
L6	0,97	0,57	$L6 \geq 0.5$	+	+
L7	0,52	-0,12	$L7 \geq 0.1$	+	-

Коэффициент «критической оценки» показывает, какую часть краткосрочных обязательств организации может быть немедленно погашена за счёт средств на различных счетах, а также поступлений по расчётам. Хозяйство на начало 2020 года могла покрыть 7,6% обязательств, на конец 2020 – 30,5%.

Анализируя коэффициенты платежеспособности, выявили, что на конец 2020 года у предприятия недостаток собственных средств. Оценка финансового состояния организации будет неполной без анализа финансовой устойчивости.

Финансовая устойчивость – это характеристика стабильности положения предприятия. Приведем показатели финансовой устойчивости в таблице 9.

Таблица 9 - Коэффициенты финансовой устойчивости ООО «Кишет» Арского района РТ, за 2020 г.

Показатели	На начало года	На конец года	Изменение, +/-
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	0,80	1,65	0,85
Коэффициент маневренности	0,52	-0,12	-0,63
Коэффициент финансовой независимости	0,53	0,37	-0,16
Коэффициент финансовой устойчивости	1,25	0,61	-0,64
Коэффициент обеспеченности материальных запасов собственными средствами	6,02	2,97	-3,06

Все выше перечисленные коэффициенты не сильно варьируют от начала до конца периода. Например, если на начало 2020 года предприятие привлекало 5,5 рубля заемных средств на 1 рубль вложенных в активы собственных средств, то на конец года 6,9 рубля.

Коэффициент финансовой независимости показывает удельный вес собственных средств в общей сумме источников финансирования. В нашем хозяйстве недостаток собственных средств. На начало 2020 года 0,15 часть деятельности финансировалась за счет собственных средств, на конец года 12,6%. Данные показатели свидетельствуют о том, что финансовая устойчивость предприятия ухудшилась, так как собственные источники сократились.

Рассмотрев показатели платежеспособности, финансовой устойчивости, сделав оценку ликвидности баланса, мы можем сделать выводы о финансовом состоянии ООО «Кишет» Арского района. Как и большинство сельскохозяйственных предприятий, в нашем хозяйстве кризисное финансовое состояние. В предприятии возник дефицит денежных средств. Так хозяйство, из-за недостатка денежных средств, средств в расчетах не может своевременно оплатить свои долги. Но на перспективу хозяйство может улучшить своё состояние и стать платежеспособным, за счёт имеющихся запасов, оборотных средств.

Существенно уменьшились устойчивые статьи баланса, такие как уставный капитал, добавочный капитал. Это отразилось на обеспеченности хозяйства собственными источниками финансирования, у него мало возможности в проведении независимой финансовой политики. Повысилась доля оборотных средств в активе. Его недостаток ведёт к банкротству, а значительное превышение свидетельствует о неэффективности использования ресурсов. Поэтому должно быть оптимальное соотношение оборотных средств к активу баланса.

Повысилась доля оборотных средств в активе. Его недостаток ведёт к банкротству, а значительное превышение свидетельствует о неэффективности использования ресурсов. Поэтому должно быть оптимальное соотношение оборотных средств к активу баланса.

Таким образом, каждая группа рассчитанных нами коэффициентов отражают определённую сторону финансового состояния предприятия. Хотя оценка ликвидности нашего предприятия не из лучших, хочется верить, что в будущем оно станет и платежеспособным и финансово устойчивым.

Заработная плата является важнейшим элементом затрат на производство продукции и входит составной частью в себестоимость выпускаемых изделий. Удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции составляет в среднем по сельскому хозяйству 15-30%.

В состав затрат на оплату труда включаются расходы на оплату труда производственного персонала предприятия, включая премии рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим за производственные результаты, а также затраты на оплату труда работников не списочного состава, относящиеся к основной деятельности.

Формирование трудовых ресурсов и их использование в разных отраслях экономики имеют свои особенности. В сельском хозяйстве с развитием производительных сил, научно-технического прогресса сокращается численность работников, занятых непосредственно

производством продукции, в их использовании наблюдается сезонность и тесная связь с природно-климатическими условиями.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства, снижения доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции. В частности, от обеспеченности ООО «Кишет» трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависит объем и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, эффективность использования техники и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объема реализации продукции и ряда других экономических показателей.

Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического их наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью. Результаты расчетов приведенные в таблице, показывают среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.

По данным таблицы 9 видно, что среднегодовая численность работников занятых в сельском хозяйстве за изучаемый период увеличилась на 1,7 % , из них занятые в животноводстве численность рабочих увеличилась на 3 чел., из них занятые в растениеводстве на 2 чел. Таким образом, обеспеченность трудовыми ресурсами основных отраслей производства предприятия улучшилась, однако произошло это не во всех отраслях основного производства. Так, в молочном скотоводстве численность доярок сократилась, что связано с углублением механизации производственных процессов на МТФ.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый

период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}, \quad (2)$$

где ЧР - среднегодовая численность работников;

Д - количество отработанных дней всеми рабочими за анализируемый период;

П - средняя продолжительность рабочего дня.

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

К обобщающим показателям относятся:

- производство валовой продукции сельхоз назначения на среднегодового работника, занятого в сельхоз производстве;
- производство валовой продукции на 1 чел-день;
- производство продукции на 1 чел-ч, затраченный на производство сельхоз продукции.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда-валовой выход продукции на среднегодового работника, т.е годовая его выработка. Величина ее зависит не только от среднедневной и среднечасовой выработки, но и от удельного веса производственных рабочих в общей численности работников хозяйства, занятых в сельхоз производстве, количества отработанных дней одним рабочим за год и продолжительности рабочего дня. Чем выше среднечасовая выработка и чем меньше целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, тем больше выход продукции на одного работника в год.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ=Уд * Д * П * ЧВ, \quad (3)$$

где Уд- удельный вес рабочих в общей численности работников;

Д- количество отработанных дней рабочим за анализируемый период;

П- средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ- среднечасовая выработка продукции.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. Используя данные приложения 2, произведем этот расчет способом абсолютных разниц.

Из приложения Б видно, что уменьшение среднегодовой выработки одного работника занятого в сельхоз производстве в 2020 году по сравнению с данными за 2016-2020 годы на 10,6 тыс. руб., или на 41 % произошло за счет уменьшения удельного веса рабочих занятых в сельском хозяйстве в общей численности работников хозяйства на 366,4 руб, увеличения количества отработанных дней одним рабочим за год на 1687,4 руб, уменьшения среднечасовой выработки рабочих на 11957,3 руб.

Данные приложения Б, свидетельствуют, что часовая производительность труда понизилась на 43,5%, дневная – 43,3%. Годовая производительность труда понизилась по сравнению с данными за 2016-2020 годы на 39,5%. Однако она отстает от дневной производительности труда на 28,7 % из-за целодневных невыходов на работу по разным причинам.

При анализе использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с изменением расходов на оплату труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности.

В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет большое значение. В процессе его необходимо осуществлять

систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности его экономии за счет производительности труда.

Между средним уровнем оплаты труда, численностью работающих и фондом заработной платы существует зависимость. Величина фонда заработной платы может быть получена как произведение численности работников и средней заработной платы :

$$\text{ФОТ} = \text{ЧР} * \text{ОТ} , \quad (4)$$

где ФОТ – оплата труда всех работников,

ЧР - численность работников

ОТ - оплата труда 1 работника.

Из приложения 3 видно, что фонд оплаты труда работников в 2020 году по сравнению со средними данными за 2016-2019 годы увеличился на 5252 тыс.руб , в том числе за счет увеличения численности работников на 607.3 тыс.руб, за счет увеличения оплаты труда одного работника на 4644,7 тыс.руб.

В сельхоз производстве с увеличением численности работников на 3 человека фонд оплаты труда увеличился на 302,8 тыс.руб., а с возрастанием оплаты 1 работника занятого в сельхоз производстве на 24434,3 руб фонд оплаты труда увеличился на 4422,6 тыс.руб.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять следующие показатели:

1. Производство валовой продукции в плановых ценах
2. Сумма выручки от реализации
3. Размер прибыли от реализации

Все эти показатели рассчитываются как относительные по отношению к фонду оплаты труда.

По данным анализа эффективности использования фонда оплаты труда (приложение В) можно сказать, производство валовой продукции на рубль фонда оплаты труда в 2020 году по сравнению со средними данными за 2016-2019 годы снизилось на 0,1 руб, выручка на рубль фонда оплаты труда в 2020

году по сравнению со средним за 2017-2019 годы увеличилась на 0,9 руб., прибыль от реализации на рубль фонда оплаты труда в 2020 году по сравнению со средним за 2017-2019 годы увеличилась на 0,1 руб.

В процессе анализа следует установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы характеризуется коэффициентом опережения, который определяется как соотношение индексов производительности труда и средней заработной платы.

Коэффициент опережения показывает, на сколько процентов (во сколько раз) рост производительности труда опережал или отставал от повышения средней заработной платы. Однако он не определяет величину соотношения между этими показателями. Поэтому в процессе анализа важно выяснить, какой процент роста средней заработной платы намечался по плану и получен фактически на каждый процент повышения производительности труда. Если повышение заработной платы не обеспечено ростом производительности труда, то это приведет к росту удельного веса заработной платы в себестоимости продукции.

Изменение среднего заработка работников предприятия за тот или иной отрезок времени характеризуется его индексом, который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период к средней зарплате в базисном периоде. Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда.

Приведенные в приложении Г данные показывают, что на анализируемом предприятии темп роста оплаты труда опережает темп роста

производительности, коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен 0,5 что является отрицательной стороной управления затратами на рабочую силу:

$$K_{оп} = \frac{J_{ГВ}}{J_{сз}} = \frac{0,6}{1,2} = 0,5.$$

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать формулу:

$$\Delta \text{фзп} = \text{ФЗП1} * \frac{J_{сз} - J_{ГВ}}{J_{сз}} = 22697 * (1,2 - 0,6) : 1,2 = +11640,9 \text{ тыс.руб.}$$

В ООО «Кишет» более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с ростом производительности, что привело к перерасходу фонда зарплаты рабочих в размере 11640,9 тыс. руб.

Об эффективности использования трудовых ресурсов судят по размеру полученной прибыли на одного работника предприятия.

Связь данного показателя с уровнем производительности труда можно представить следующим образом:

$$\frac{\Pi}{ЧР} = \frac{\Pi}{В} * \frac{В}{ВП} = Р * УТ * ГВ, \quad (5)$$

где Π – прибыль от реализации сельхоз продукции;

$ЧР$ – среднегодовая численность работников, занятых в сельхоз производстве;

$В$ – выручка от реализации продукции;

$ВП$ – валовый объем производства продукции за отчетный период;

$Р$ – рентабельность продаж;

$УТ$ – уровень товарности продукции;

$ГВ$ – среднегодовая выработка продукции одним работником;

Проведем факторный анализ рентабельности персонала ООО «Кишет». Данные приложения 6 показывают, какие факторы повлияли на изменение размера прибыли на одного работника. Отрицательный результат влияния отдельных факторов можно рассматривать как неиспользованный резерв

повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

На прибыль от 1 работника влияют 3 фактора:

- уровень товарности (П);
- рентабельность продаж (Р);
- производительность труда (ГВ).

По данным приложения Д видно, что прибыль от 1 работника в 2020 году по сравнению с данными в среднем за 2016-2019 годы увеличилась на 57,5%. Главным образом это произошло за счет увеличения уровня рентабельности продаж на 1638,9 тыс.руб, уменьшения годовой производительности труда на 599,8 тыс. руб и увеличения уровня товарности на 1018,9 тыс.руб.

2.3 Анализ состояния учетно-контрольной работы

Бухгалтерский учёт в ООО «Кишет» Арского района РТ ведется на основании учётной политики, который составляется главным бухгалтером хозяйства и утверждается руководителем. Содержание учётной политики оформляется специальным документом – приказом об учётной политике. Учётная политика ежегодно уточняется главным бухгалтером хозяйства.

Учёт в хозяйстве осуществляется по плану счетов финансово – хозяйственной деятельности организации. Для ведения бухгалтерского учета в хозяйстве создана учетная группа. В учётную группу входят как бухгалтера хозяйства, так и главные зоотехники, заведующие складами ГСМ, минеральных удобрений, запасных частей, семян, главные агрономы подразделений, заведующие фермами. Каждому бухгалтеру в центральной бухгалтерии, и каждому члену учетной группы доведены должностные инструкции. Основными задачами бухгалтерской службы в ООО «Кишет» Арского района являются: формирование полной и достоверной информации о деятельности предприятия, предотвращение отрицательных результатов деятельности; обеспечение необходимой информацией внешних и внутренних

пользователей; соблюдение законодательства Российской Федерации; рациональное использование имеющихся источников финансирования.

Главный бухгалтер хозяйства на правах главного специалиста является руководителем и организатором всей работы по бухгалтерскому учёту и отчётности в хозяйстве. Он обеспечивает правильную постановку и достоверность учёта и отчётности в хозяйстве, осуществляет контроль над сохранностью и правильным расходованием денежных средств и материальных ценностей, соблюдением режима экономии и хозяйственного расчёта.

Кроме главного бухгалтера, в штатном расписании бухгалтерии предусмотрены следующие должности: заместитель главного бухгалтера, бухгалтер по механизации, бухгалтер по оплате труда и кассир. Имеется распределение обязанностей бухгалтеров центральной бухгалтерии. Перечень служебных обязанностей разрабатывается главным бухгалтером для всех работников учёта в центральной бухгалтерии и подразделениях и утверждается руководителем хозяйства. С каждым материально ответственным лицом составляется договор о полной материальной ответственности на порученном участке. Все отчеты с ферм, мастерских, токов сдаются строго во время в центральную бухгалтерию согласно графику составления и предоставления первичных документов в центральную бухгалтерию.

Первичный учет в хозяйстве является фундаментом бухгалтерского учета, от того, как полно и правильно на фермах, в мастерских и бригадах заполняются первичные документы, зависит дальнейший как аналитический, так и синтетический учет в центральной бухгалтерии. Первичный учёт в хозяйстве организован согласно графику документооборота, который составляют и применяют в бухгалтерии предприятия.

Документооборот имеет важное организующее значение в бухгалтерском учете. В самом общем виде он представляет собой движение документов в учетном процессе от момента их составления до завершения

использования и сдачи в архив. Документооборот должен разрабатываться в каждом хозяйстве с учетом конкретных его особенностей. В бухгалтерии стараются вести полное документальное оформление всех операций по учёту на всех стадиях производства, в подразделениях путём обеспечения всех участников учёта всеми необходимыми первичными документами и требуя от них полной и достоверной информации со своевременным предоставлением.

Выполнение всех этих условий обеспечивает достоверность бухгалтерского учёта и отчетности, так как от своевременного отражения данных зависит состояние отчётной дисциплины в хозяйстве.

Организация уплачивает ЕСХН и освобождается от уплаты следующих налогов: налог на прибыль организаций; налог на имущество организаций; налог на добавленную стоимость (за исключением НДС при импорте).

ЕСХН регламентируется 26 главой НК РФ.

Отчитываться по единому сельскохозяйственному налогу нужно один раз в год. Декларацию необходимо предоставить не позднее 31 марта года, следующего за налоговым периодом.

Налоговым периодом при ЕСХН признается календарный год, отчетным – полугодие. Объект налогообложения ЕСХН установлен статьей 346.4 Налогового кодекса как доходы, уменьшенные на величину расходов. ЕСХН исчисляется умножением указанного объекта налогообложения на ставку налога, равную 6 %.

Для учета хозяйства характерен так называемый калькуляционный вариант. При этом в течение отчетного периода по дебету счетов учета затрат на производство (20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы» и др.) с кредита счетов учета ресурсов собираются затраты отчетного периода с подразделением на прямые, относимые в дебет счетов 20 и 23 (то есть непосредственно связанные с производством данного конкретного вида продукции, оказанием услуги или выполнением работы), и косвенные (накладные), относимые в дебет

собираетельно - распределительных счетов 25 и 26 (не связанные непосредственно с конкретным продуктом (работой, услугой), а обусловленные процессами организации, обслуживания производства и управления им. Расходы, собранные на счетах 25 и 26, подлежат списанию в конце периода в дебет счетов 20 и 23 по принадлежности с одновременным их распределением между объектами калькулирования, в разрезе которых организуется аналитический учет пропорционально той или иной базе. Счета 25 и 26 закрываются; калькулируется полная фактическая себестоимость готовой продукции.

Работа бухгалтера предполагает достаточно высокую загруженность сотрудников, постоянное сидячее положение за компьютером в течение всего рабочего дня. Для поддержания высокого уровня работоспособности, физического и духовного равновесия сотрудников в ЗАО «Бирюли» разрешено делать паузы во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня (приложение Д).

В целях повышения деловой репутации и формирования благоприятного климата в коллективе в ЗАО «Бирюли» Высокогорского района РТ разработана культура делового общения на предприятии (приложение Е), которая содержит локальные внутренние нормативные документы, регулирующие взаимоотношения в коллективе. В изучаемой организации соблюдение норм и этикета занимает важное место. Регулярно проводятся совещания, согласования, которые относятся в производственным моментам.

3 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КИШЕТ» АРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1 Документальное оформление затрат труда и расходов на его оплату

Учет труда и его оплата является одним из важнейших участков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский учет, а правильное отнесение труда и заработной платы на соответствующие издержки производства – хорошо организованный управленческий учет.

Выполнение задач, стоящих перед учетом, способствует укреплению в хозяйстве трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономики и рациональному использованию трудовых ресурсов.

Поскольку управленческий учет использует те же методы что и финансовый учет, в частности документация достаточно полно отражает производственную деятельность предприятия. Первичный учёт в общей системе учета является основным источником информации для финансового и управленческого учёта.

Первичная документация по учету труда и его оплаты, являясь основанием ведения как финансового, так и управленческого учета в хозяйстве ведется следующим образом.

Для контроля за трудовой дисциплиной и с целью анализа степени использования рабочего времени применяется табельный учет.

Для осуществления табельного учета ,контроля трудовой дисциплины и составления статистической отчетности по труду в ООО «Кишет»

используют:

- табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (Т 12);
- табель учета рабочего времени (Т 13).

Данные табельного учета служат основанием для начисления оплаты труда работникам с повременной формой оплаты труда. Форма Т-12 используют для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы. Табель используют для учета использования рабочего времени инженерно-технических работникам, руководителям и администрации хозяйства.

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из работников присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы.

В таблице отмечают фактически отработанные часы и дни, указывают время болезни и отпуска, а также причины неявок на работу по каждому работнику, состоящему в штате организации. Табель в дальнейшем используется для отнесения заработной платы на соответствующие издержки производства.

Табель подписывают руководитель соответствующего структурного подразделения, работник кадровой службы. По окончании месяца табель передают в бухгалтерию.

В документах заполняются не все реквизиты (не ставится: отделение или бригада где был оформлен документ, табельный номер работника и. т.д.). Документы в бухгалтерию не всегда сдаются своевременно. Отсутствуют на некоторых документах подписи должностных лиц.

Сейчас в ООО «Кишет» для учета затрат труда, выполненных работ и начисления оплаты труда используют специализированные формы первичной учетной документации утвержденные приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 16.05.03 № 750.

В растениеводстве для учета объёма выполненных работ затраченного труда начисленного заработка в хозяйстве используют разные формы

учетных листов.

Так, для учета ручных работ и работ, выполненных с помощью живой тягловой силы, используют учетный лист труда и выполненных работ (ф. 410-АПК). Ф. № 410-АПК учетного листа предназначена для учета труда и работ, выполненных бригадой, звеном и для учета затрат труда и работ, выполненных отдельным членом бригады; последняя форма является, по существу, личным счетом рабочего.

При открытии учетного листа труда и выполненных работ на звено или бригаду в нем последовательно записывают наименование сельскохозяйственного предприятия, отделение, бригаду, звено, месяц, год, фамилию, имя, отчество каждого члена данного звена или группы работников, выполняющих, совместно работы, указывают также табельные номера работающих.

По мере выполнения работ ежедневно в заголовках отдельных граф этой формы указывают числа месяца, наименование культуры и вида выполненных работ, единицу измерения, расценку, нормы выработки. При приемке работ против каждого работающего отмечают количество отработанных часов и объем фактически выполненной работы.

Если в течение одного дня звено было занято несколькими видами работ, то для каждой из них предназначается отдельная графа в учетном листе.

Для определения сумм оплаты труда расчеты производятся по каждой строке учетного листа. При этом по каждому виду работ расценку за единицу выработки умножают на объем работы. Если же расценка показана за норму выработки в день, то ее нужно предварительно разделить на норму выработки и полученный результат умножить на фактический объем выполненной работы.

Доплата определяется умножением основной оплаты труда на процент от доплаты. Подписывают учетный лист агроном и бригадир.

Для учета механизированных работ, выполняемых тракторами,

комбайнами, самоходными машинами в ООО «Кишет» Арского района используют «Учетный лист тракториста-машиниста» (форма №411-АПК). Документ открывается на каждого тракториста-машиниста и рассчитан на учет выполняемых работ на срок до 25 дней. В документе пишут: номер поля, название культуры, выполненные работы, агротехнические условия, отработано часов, норма выработки, расценка, начисленная оплата труда, всего, расход горючего. Внизу документа приводятся общие данные о движении горючего: остаток на дату выдачи учетного листа, получено и остаток горючего на дату сдачи учетного листа. Документ подписывает тракторист - машинист, агроном, бригадир. Заполненный учетный лист утверждает руководитель подразделения. После чего в бухгалтерии основные данные из него переносятся в расчетно-платежную ведомость и накопительную ведомость учета затрат.

По работам выполненным комбайнами к учетным листам тракториста-машиниста прилагаются реестры отправки, путевок, талонов.

Путевой лист трактора (ф. № 412-АПК) в хозяйстве используют для учета работы тракторов на транспортных работах. В этом документе отражают количество отработанных часов и дней, пробег всего и в том числе с грузом; количество перевезенных грузов, сделанных тонно-километров, отработанных машино-дней, выполненных условных эталонных гектаров работ; расход горючего по норме и фактически и суммы начисленной оплаты труда по ее видам.

В животноводстве оплату труда начисляют в зависимости от количества и качества получаемой продукции и некоторых других показателей. Поэтому для учета выработки и подсчета заработка используют данные первичных документов по учету движения животных. На основании акта на оприходование приплода животных (ф. № СП-39) начисляют оплату труда дояркам, скотникам, чабанам и другим работникам.

Данные акта на перевод животных (ф. № СП-47) на предприятии используют для начисления оплаты труда свиноводкам - за поголовье поросят к

моменту отъема и полученный прирост живой массы, конюхам и чабанам -за сохранность молодняка к моменту отбивки и т. п.

Ведомость взвешивания животных (ф. № СП-43) служит основанием для определения прироста живой массы за отчетный период, за который начисляется оплата труда телятницам, скотникам и другим работникам животноводства. Полученный прирост живой массы определяют в расчете прироста животных (ф. № СП-44).

На основании журнала учета надоя молока (ф. № СП-21) начисляют оплату труда дояркам, мастерам машинного доения. Определенную оплату начисляют также за надои молока скотникам, пастухам и т. п.

Акт настрига и приема шерсти (ф. № СП-24) является первичным документом, в котором отражают количество полученной шерсти при стрижке овец. Он служит основанием для начисления оплаты труда овцеводам. В специализированных хозяйствах для начисления оплаты труда животноводам используют данные и других первичных документов.

Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства (ф. № 413-АПК) в хозяйстве применяют для начисления оплаты труда с учетом отработанного времени и объема выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки. В этом расчете записывают фамилии, имена и отчества основных и подменных работников, количество отработанных каждым из них человеко-часов, расценки и объем выполненных работ. На отдельной итоговой строке в расчете показывают количество рабочих дней, отработанных рабочими лошадьми. Составляют расчет, заведующий фермой, бригадир и учетчик. В конце месяца его подписывает зоотехник, затем документ поступает в бухгалтерию для составления расчетно-платежных ведомостей.

На вспомогательных и промышленных производствах, а также на строительных и монтажных работах для учета объема выполненных работ, затрат труда и начисления оплаты труда в ООО «Кишет» используют наряды на сдельную работу (для бригады и индивидуальные).

Наряд на сдельную работу (групповой) (ф. № 414-АПК) применяют с целью учета объема выполненных работ, затраченного времени и начисления оплаты труда членам бригады. Наряд выписывают сроком до одного месяца в одном экземпляре. В течение месяца в нем отмечают выполненные работы и на оборотной стороне наряда ведут табель, в котором ежедневно учитывают время, отработанное каждым членом бригады. После выполнения задания или по окончании месяца рассчитывают общую сумму оплаты труда за работу. Заработок каждого рабочего определяется его разрядом и количеством отработанного времени в процессе выполнения задания-наряда. При одинаковом разряде рабочих устанавливают средний заработок за 1 ч, а затем умножают его на количество отработанных часов каждым рабочим. Если же разряд рабочих неодинаков, то заработок между ними распределяют с учетом тарифного коэффициента и отработанного времени. Применяют и другой вариант расчета: отработанные часы умножают на часовую тарифную ставку каждого рабочего и определяют сумму заработка. Затем находят отношение общего сдельного заработка к тарифному в процентах и по этому проценту рассчитывают заработок бригады.

Наряд на сдельную работу (индивидуальный) (ф. № 414-АПК) применяют для установления заданий и учета объемов выполненных работ, затраченного времени и оплаты труда на одного работника.

Путевой лист грузового автомобиля является первичным документом по учету работы грузового автотранспорта и основанием для начисления оплаты труда шоферам и грузчикам. В настоящее время используются два варианта путевого листа: сдельный (ф. № 4с), повременный (ф. № 4п). Путевой лист выписывают на один день (рейс). В нем приводят данные о количестве перевезенного груза, расстоянии, расходе горючего и другие показатели, необходимые для учета и анализа работы грузовых автомобилей.

На основании перечисленных документов работники бухгалтерского учета начисляют основную и дополнительную оплату труда рабочим. При начислении оплаты труда руководствуются положением об оплате труда и

премировании, нормами выработки, расценками, тарифными ставками и т. п.

При сдельной оплате труда сумму заработка определяют путем умножения установленной расценки на количество произведенной продукции или выполненных работ. Если работы выполнялись бригадой, то заработок должен быть распределен между членами бригады в соответствии с их квалификацией и количеством затраченного времени каждым из них.

Оплату труда работникам животноводства начисляют исходя из количества полученной продукции, объема выполненных работ и установленных в хозяйстве расценок за единицу данной продукции или работы. Согласно положению об оплате труда работники животноводства премируются за перевыполнение планов производства продукции и другие показатели.

Данные первичных документов накапливаются и сводятся в двух направлениях:

- первое направление используется для финансового учета труда и заработной платы, то есть для начисления и выплаты каждому работнику и последующего отражения в регистрах по учету начисленной оплаты труда;

-второе направление применяется для производственного (управленческого) учета труда и заработной платы, то есть для накапливания по объектам учета затрат.

Основой для записи в регистры первого направления являются составленные расчетно-платежные ведомости или расчетные ведомости.

Регистрами аналитического учета являются: лицевые счета работников(форма № Т-54);реестр не выданной оплаты труда (форма № 85 АПК); ведомость учета депонированной оплаты труда (форма №53 АПК); сводная ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и категория работников(форма № 58 АПК); сводная ведомость по учету расчетов с персоналом (форма № 59 АПК).

Основанием для записи в регистры второго направления являются: накопительные ведомости учета затрат (форма № 301 АПК). По данным этой

ведомости составляют лицевые счета (производственные отчеты) подразделений (форма № 83 АПК) и сводные лицевые счета (производственные отчеты) (форма № 83 АПК) - это регистры аналитического учета по счетам затрат на производство.

Данные этих лицевых счетов в хозяйстве используют для составления ведомости распределения оплаты труда, отчислений на социальные нужды, резервов и страховых. На основании которых делается группировка затрат труда для отнесения по статьям затрат по счетам производственного учета и записи в регистры синтетического учета.

Расчетно-платежная ведомость (ф. № Т-49) и Расчетная ведомость (ф. № Т-51) являются основными документами по начислению и выплате всех видов заработной платы, а также пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, отпускам и прочим выплатам. При этом могут вестись: лицевые счета работников, реестры не выданной оплаты труда (ф. № 85-АПК), сводная ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников (ф. № 58-АПК), сводная ведомость по расчетам с персоналом (ф. № 59-АПК).

В лицевой части расчетно-платежной ведомости пишут сумму начисленной заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии, разные виды доплат). А в правой части пишут удержания по их видам и суммам к выдачи. На каждого работника ведомости отводят отдельную строку.

В конце платежной ведомости после последней записи проводится итоговая строчка по общей сумме ведомости. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма N КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

Одновременно сведения по учету труда и его оплаты накапливаются по второму направлению для накопления данных о затратах производства по объектам учета затрат. В ООО «Кишет» в условиях использования бухгалтерской программы 1 С: Предприятие 7.7 формируют следующие

отчеты-распечатки: оборотно - сальдовая ведомость по счету 20, оборотно-сальдовая ведомость по счету 25, карточка счета 26, журнал-ордер по счету 25 по субконто, журнал-ордер по счету 26 по субконто, журнал-ордер по счету 20.1 по субконто и т.д.

3.2 Учет, контроль затрат труда и расходов на его оплату

Отличительная особенность управленческого учета по сравнению с бухгалтерским заключается в необходимости определять не только расходы на оплату труда, но и его затраты в рабочем и машинном времени, в показателях трудоемкости и машиноемкости производства. Это позволяет оценить эффективность использования рабочего времени, трудоемкость и машиноемкость технологических процессов, степень использования производственных мощностей, результаты их регулирования управленческими решениями.

Для управления ООО «Кишет» важно знать не только, сколько стоит продукция, но и сколько времени необходимо для их изготовления. Контролируя ход и экономичность процесса производства, руководители производственных подразделений предприятия обращает внимание прежде всего на время, а не на затраты в рублях. Затраты времени определяют уровень производительности труда и влияют на величину его оплаты при любой системе организации заработной платы. Вот почему на все важные работы, технологические операции, производственные задания устанавливают нормы времени и системно или внесистемно учитывают его фактический расход и отклонения, что однако в практической деятельности ООО «Кишет» не делается.

Для управленческого учета рабочего времени в ООО «Кишет» Арского района используют два основных типа документов:

-табель учета рабочего времени, в которых фиксируются фактические затраты времени на выполнение той или иной работы. В карточках

отражаются основное и сверхурочное время, затраты которого являются основанием для расчета общего заработка;

-наряды на сдельную работу, расчеты начисления заработной платы работникам животноводства, в которых фиксируются фактические затраты времени на выполнение каждого заказа или изготовление продукта. Эти документы ведут по видам продукции, работ и подразделений.

В хозяйстве расходы на оплату труда, включаемые в себестоимость продукции, подразделяют на выплаты за отработанное время, объем работ сдельщикам или количество продукции и выплаты стимулирующего характера.

К выплатам за объем производства в ООО Кишет» относятся:

- расходы заработной платы за фактически выполненную работу или отработанное время, исчисленные по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам;

- стоимость продукции, выдаваемой работникам в порядке натуральной оплаты;

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (надбавки и доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, совмещение профессий, работу в тяжелых и вредных условиях и т.д.);

- надбавки, обусловленные региональным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам;

- расходы на оплату труда по основной деятельности предприятия работников, не состоящих в его штате.

К стимулирующим выплатам в нашем предприятии, включаемым в себестоимость продукции, относят все виды премий и надбавок за производственные результаты, профессиональное мастерство, вознаграждения за выслугу лет. Стоимость бесплатно предоставляемых услуг, обедов, форменной одежды, выплаты по районным коэффициентам, оплата за дни обследования, сдачи крови и отдых и т.п.

Кроме прямых затрат на заработную плату в нашем хозяйстве в составе

издержек выделяют общие расходы по оплате труда, которые включают отчисления на социальные нужды. Они производятся по установленным законодательством нормам от затрат на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции.

Расходы на социальные нужды осуществляют в виде отчислений на социальное, обязательное медицинское страхование, и от несчастных случаев. Сюда же относятся обусловленные тарифными соглашениями фактические выплаты и компенсации. В некоторых предприятиях проводят дополнительное страхование персонала и осуществляют социальные выплаты, однако этого в практике ООО «Кишет» нет.

Управленческий учет затрат труда на выпуск продукции и заработной платы включает учет отработанного времени и заработной платы персонала, непосредственно связанного с производством продукции и оказанием производственных услуг. Прежде всего это время и расходы на оплату труда производственных рабочих, участвующих в производственном процессе и отдельных технологических операциях по изготовлению продукции. Сюда же относятся доплата по премиальным системам оплаты труда и оплаты за дополнительные, не предусмотренные технологией операции.

Учет трудовых затрат и заработной платы в хозяйстве на выпуск продукции включает время, отработанное основными рабочими, и заработную плату, начисленную персоналу, непосредственно связанному с производством сельскохозяйственной продукции или оказанием производственных услуг.

При существующей номенклатуре статей калькуляции указанные расходы наше хозяйство отражают по статье «Основная заработная плата производственных рабочих». По этой статье планируют и учитывают основную зарплату производственных рабочих (сдельщиков и повременщиков) и инженерно-технических работников, непосредственно участвующих в производственном процессе и отдельных технологических операциях по изготовлению продукции. Сюда же относятся доплата по премиальным системам оплаты труда и оплата за дополнительные, не

предусмотренные технологией операции.

Заработная плата других работников ООО «Кишет» учитывается в составе общепроизводственных и общехозяйственных расходов, в коммерческих расходах, в расходах на подготовку и освоение производства. Кроме зарплаты списочного состава промышленно-производственного персонала организации в состав затрат на оплату труда по действующим положениям включают оплату труда работников, не состоящих в штате организации, выполняющих работу по договорам, студентов-практикантов и других привлеченных на время работников.

Так же, как по затратам сырья и материалов, расходы на оплату труда могут быть учтены в целом по подразделению и организации или с разбивкой; затраты по нормам и отклонения от норм в связи с отступлениями от нормальных условий производства (несоответствие оборудования, материалов, инструмента и другие допустимые отступления от технологии). Однако этого на предприятии не делают, так как не применяется нормативный метод учета.

Кроме основной заработной платы производственных рабочих в затраты нашей организации и себестоимость его продукции включаются дополнительная заработная плата этого персонала и отчисления на обязательное медицинское и социальное страхование. Они производятся в заранее установленных процентах к сумме основной и дополнительной заработной платы, включенной в себестоимость продукции.

Каждый работник ООО «Кишет», как правило, принадлежит определенной структурной единице – бригаде, цеху, отделу, ферме. Поэтому группировка расходов на оплату труда по местам формирования затрат особых трудностей не вызывает. Сложности возникают для заработной платы лиц не списочного состава или работников, выполняющих в течение отчетного периода свои функции в разных структурных подразделениях (обычно вспомогательных рабочих). Учтенные вместе с другими расходами, затраты на оплату труда этих работников обычно распределяются между

основными и вспомогательными подразделениями пропорционально величине потребленной продукции или услуг данного места издержек.

Основная заработная плата производственных рабочих и другого персонала нашего хозяйства относится на себестоимость отдельных видов растениеводческой и животноводческой продукции прямым путем. Если это невозможно (например, по заработной плате повременщиков), расходы на оплату труда распределяют между выпуском продукции и незавершенным производством, а затем между видами готовой продукции пропорционально затратам времени на производство тех или иных видов продукции.

Общие расходы на оплату труда распределяют между видами продукции только в тех случаях, когда их нельзя отнести на продукцию прямо. Это относится главным образом к повременной и дополнительной заработной плате, косвенным выплатам, отчислениям на страхование, доплатам и т.п. Обычно они распределяются между объектами калькулирования пропорционально прямой заработной плате основных производственных рабочих.

Основная и дополнительная заработная плата, отчисления на социальное и медицинское страхование отражаются на счетах бухгалтерского учета по дебету производственных счетов основного и вспомогательных производств, общепроизводственных и общехозяйственных расходов, брака в производстве, по кредиту счетов расчетов с персоналом по оплате труда, расчетов по социальному страхованию и обеспечению. Часть начисленной заработной платы списывается на счета обслуживающих производств и хозяйств, расходов будущих периодов, коммерческих расходов.

По кредиту счета 70 отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за

выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Оценочные обязательства»;

- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику организации в расчетных ведомостях.

Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность рабочим по заработной плате и другим выплатам.

Операции по начислению и распределению оплаты труда оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20/1 «Основное производство в растениеводстве» , 20/2 «Основное производство в животноводстве», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общехозяйственные расходы», 26 «Общепроизводственные расходы» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

Премии и вознаграждения, выплачиваемые работникам из прибыли, не относят на себестоимость продукции. Их начисление отражают следующим образом:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

Начисление доходов работникам, как собственникам, оформляют бухгалтерской записью (за счет нераспределенной прибыли прошлого года):

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

Бухгалтерские проводки по счету 70 в условиях использования 1С: Предприятие 8.0 формируются в отчетах: карточка счета 70, анализ счета,

оборото-сальдовая ведомость по счету 70.

В ряде организаций ввиду сезонного производства отпуска работникам предоставляются в течение года неравномерно. Поэтому для более правильного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на затраты в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работникам, и в кредит счета 96 «Оценочные обязательства».

По мере ухода работников в отпуск фактически начисленные суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом делают запись:

Дебет счета 96 «Оценочные обязательства» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Такой же корреспонденцией оформляют начисление работникам вознаграждения за выслугу лет.

В ООО «Кишет» расходы на оплату ежегодных отпусков в бухгалтерском учете относят непосредственно на счета учета затрат и других источников при условии, что продолжительность отпуска приходится на границы одного календарного месяца, а организация не создает резерв на предстоящую оплату отпусков работникам.

Начисляемые работникам суммы выплат в ООО «Кишет» делятся на четыре части:

-расходы на оплату труда, относимые непосредственно на издержки производства (обращения);

-расходы на оплату труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке, осуществлением капитальных вложений (оплата труда работников

снабжения, строительства);

-выплаты в денежной и натуральной форме за счет остающейся на предприятии части прибыли;

-доходы, выплачиваемые работникам по вкладам в имущество ООО «Кишет» и ценным бумагам.

На счетах издержек производства и обращения отражают также выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии за производственные результаты, в том числе вознаграждения по итогам работы за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и другие выплаты, включаемые в фонд заработной платы, за исключением расходов по оплате труда, финансируемой за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, и других целевых поступлений).

В себестоимость продукции (работ, услуг) ООО «Кишет» не включаются следующие выплаты работникам предприятия в денежной и натуральной формах, а также затраты, связанные с их содержанием:

- премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений;

- материальная помощь;

- оплата дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей, оплата проезда членов семьи работника к месту использования отпуска и обратно;

- надбавки к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям и вкладам трудового коллектива предприятия, компенсационные выплаты в связи с повышением цен, производимые сверх размеров индексации доходов по решениям Правительства Российской Федерации, компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах и профилакториях либо

предоставление его по льготным ценам или бесплатно (кроме специального питания для отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных законодательством);

- проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом (за исключением сумм, подлежащих отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг);

- ценовые разницы по продукции (работам, услугам), предоставляемой работникам предприятия или отпускаемой подсобными хозяйствами для общественного питания предприятия;

- оплата путевок на лечение и отдых, экскурсий и путешествий, занятий в спортивных секциях, кружках, посещений культурно-зрелищных и физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки и товаров для личного потребления работников и другие аналогичные выплаты и затраты, производимые за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия;

- другие виды выплат, не связанные непосредственно с оплатой труда.

Основными методами оплаты труда в ООО «Кишет» являются:

- оплата на основании повременной ставки независимо от объема выпущенной продукции;

- оплата по результатам труда независимо от затраченного времени;

- оплата по системе материального стимулирования, которая сочетает повременные ставки и сдельную оплату. Рабочим платят по основной ставке, исчисленной исходя из существующих норм выработки за произведенное количество продукции и полуфабрикатов, и выплачивают дополнительное вознаграждение в соответствии с объемом выполненной работы сверх нормы выработки.

Метод определения расходов на оплату труда при прямой повременной системе заработной платы достаточно прост и легок в применении. Расчет производится путем умножения количества часов, записанных в табелях учета рабочего времени, на ставку заработной платы того или иного работника. Поскольку заработная в этом случае рассчитывается в этом случае

независимо от объема производства, стимулы для повышения производительности труда у работников отсутствуют. Если отдельно учитывать и платить за сверхурочное время, то некоторые рабочие могут пытаться работать медленно в течении основного времени, а затем требовать сверхурочной работы. Это повлечет повышение оплаты труда без увеличения объема производства.

В большинстве случаев повременная оплата труда применяется тогда, когда определение объема выработки затруднительно или качество работы стоит на первом месте. Данный метод оплаты труда в ООО «Кишет» используется для начисления заработной платы работникам некоторых видов вспомогательных производств, подсобных рабочих растениеводства и животноводства, в промышленных производствах предприятия, администрации, общецехового персонала. Если необходимо стимулировать больший выход продукции, рост производительности и существует возможность определить объем выполненной работы по каждой бригаде или отдельному работнику, в ООО «Кишет» используют метод оплаты по результатам труда.

При сдельной оплате заработная плата в ООО «Кишет» рассчитывается путем умножения количества единиц выработки на удельную ставку ее оплаты. Данный метод оплаты труда в ООО «Кишет» используется для начисления заработной платы рабочим в растениеводстве, в животноводстве и в большей части вспомогательных производств. Поскольку возможны случаи простоев по климатическим условиям, сдельная оплата в большинстве случаев должна сочетаться с гарантированной повременной ставкой, которая обеспечивает работникам получение основной заработной платы за количество отработанного времени независимо от затрат труда. Соответственно в управленческом учете эти части заработной платы должны отражаться обособленно, но этого в учете ООО «Кишет» не делается, так как по сути управленческий учет на предприятии не поставлен.

3.3 Совершенствование бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда

Одним из наиболее действенных инструментов в оптимизации расходов и усиления контроля за оплатой труда является нормативный метод учета.

При нормативном методе учета, который в настоящее время не используется на предприятии и мы предлагаем его к внедрению в ООО «Кишет» создается система технически обоснованных норм и нормативов, предварительно разрабатываются нормативные калькуляции изделий и их составных частей, выявляются и учитываются отклонения от норм и нормативов затрат, учитываются изменения норм.

Преимущество нормативного метода в том, что он без сложных выборов, дополнительных сводок и промежуточных документов предоставляет все необходимые сведения, вытекающие из самой системы учета, концентрируя внимание на отрицательных моментах. Имея развернутую информацию об отклонениях от норм по причинам и виновникам, можно контролировать работу любого производственного подразделения. Проводимый на этой основе ретроспективный и оперативный экономический анализ позволяет обнаружить недостатки в организации производства, снабжении, нормировании, использовании материальных и трудовых ресурсов, выявить имеющиеся внутренние резервы. Данные нормативного учета облегчают работу, связанную с подготовкой производства, оперативным планированием и организацией производства. Только нормативный метод учета затрат на производство дает возможность систематически в ходе производства контролировать затраты, влияющие на себестоимость продукции. Нормативный метод обеспечивает оперативность в принятии решений, направленных на улучшение экономических показателей. Единство системы оперативного производственного планирования и регулирования с нормативным методом дает максимальный эффект в

снижении себестоимости продукции, обеспечении бесперебойности и ритмичности производства. Более подробно остановимся на нормативном методе учета расходов на оплату труда в ООО «Кишет».

Нормирование затрат по оплате труда является базой для осуществления контроля за мерой труда и потребления, обеспечения нормального соотношения между ростом производительности труда и заработной платы. Поэтому независимо от удельного веса этих затрат в себестоимости продукции необходимо обеспечить высокий научно-технический уровень работ по нормированию труда и заработной платы.

Прямые нормативные трудозатраты на единицу конечной (готовой) продукции определяются умножением нормативного количества трудового времени (в часах), которое должно быть затрачено на производство единицы конечной (готовой) продукции на нормативную ставку за единицу времени (нормативная почасовая заработная плата). При сдельной оплате труда нормативные трудозатраты на единицу продукции есть просто размер сдельной ставки или суммы ставок для производства этой единицы.

Величина общих нормативных издержек по трудозатратам отчетного периода рассчитывается как нормативные трудозатраты на единицу готовой продукции, умноженные на количество единиц продукции, выпущенных в этот отчетный период.

Перед началом разработки нормативов по рабочей силе от производственного отдела к бухгалтеру калькуляционного отдела производственной бухгалтерии ООО «Кишет» должна поступать информация о действующих нормах затрат времени на каждую операцию, предусмотренную технологическим процессом.

Норма времени — это время, необходимое для производства единицы продукции или выполнения определенного вида работ, операции. Норма выработки — количество продукции, объем выполненных работ, операций, которое должно быть выполнено в единицу времени при определенных условиях производства.

Затраты по основной заработной плате работников растениеводства и животноводства ООО «Кишет», которые могут быть прямо отнесены на конкретные виды изделий или услуг, обычно преобладают в составе расходов на оплату труда в себестоимости продукции.

Норматив затрат основной заработной платы разрабатывается по каждой разновидности растениеводческой и животноводческой продукции и соответствующим центрам расходов. Он включает:

- норму затрат заработной платы рабочих-сдельщиков
- норму затрат повременной зарплаты рабочих;
- нормативную ставку прочей повременной заработной платы;
- нормативные ставки премиальных доплат из фонда заработной платы;
- нормативные ставки доплат за специфические особенности изготовления продукции.

В итоге при расчете норматива по статье «Основная заработная плата по изготовлению продукции» должен приниматься во внимание весь комплекс затрат сдельной и повременной заработной платы, а также сумма обязательных доплат и премий, включаемых в себестоимость продукции.

Нормативные затраты прямой производственной заработной платы целесообразно определять путем сложения расценок по отдельным операциям изготовления продукции. Данные для этого берутся из технологических карт (ведомостей) норм и расценок, где они сгруппированы в пооперационном разрезе, так как в растениеводстве и животноводстве используется пооперационный метод учета затрат и калькулирования. На предприятии должен быть установлен четкий порядок пересмотра действующих норм затрат труда и предоставления извещений об изменении норм в нормативно-плановый отдел с указанием срока внедрения новых норм.

Нормативный метод учета и калькулирования себестоимости продукции характеризуется тем, что по каждому изделию на основе действующих норм и смет расходов составляется предварительная калькуляция нормативной себестоимости изделия. Учет организуется таким образом, чтобы все текущие

затраты подразделить на расход по нормам и отклонениям от норм. Данные о выявленных отклонениях позволяют управлять себестоимостью продукции растениеводства и животноводства и вместе с тем калькулировать фактическую себестоимость путем прибавления к нормативной себестоимости (вычитания из нее) соответствующей доли отклонений от норм и изменений норм по каждой статье. Нормативный метод учета затрат позволяет, не дожидаясь окончания месяца, иметь фактическую себестоимость изделий и регулярно анализировать причины отклонений, выявлять виновников.

Целевое назначение нормативного метода учета — установление и систематизация отклонений от норм и нормативов. Отклонения от норм — это выявленная разница между фактическими и нормативными затратами. Процесс вычисления и определения причин разницы между фактическими и нормативными значениями называется анализом отклонений. Когда показателей слишком много, отклонения анализируются выборочно, причем только те, которые превышают установленный организацией предел. Такое управление затратами называется управлением по отклонениям.

Контроль за производственными расходами на оплату труда ведется на основе информации об отклонениях. Для выявления отклонений используют те же методы, что и в учете затрат сырья и материалов: сигнального документирования, партионного и непрерывного раскрыя, инвентарный.

Метод документирования является наиболее распространенным при нормативном учете заработной платы. С его помощью можно определить основные виды отклонений, а также причины их возникновения и виновных. Этот метод не позволяет выявлять положительные отклонения, а именно экономию в затратах труда и заработной платы, хотя они занимают небольшой удельный вес, так как оплата производится по количеству выработанной продукции и расценкам, рассчитанным исходя из норм выработки. Экономия может возникнуть лишь в результате изменения квалификационного состава работающих по сравнению с нормативом.

Доплаты за сверхурочные часы, по прогрессивной сдельщине, доплаты разницы между разрядом работы и рабочего сигнальными документами не оформляются. Все остальные виды отклонений могут быть оформлены документально. Доплаты к действующим нормам и расценкам указываются в листках на доплату, которые выписываются отдельному рабочему или бригаде на каждый вид доплат. Оплата дополнительных и случайных операций, не предусмотренных технологическим процессом, оформляется рапортами или нарядами с отличительными знаками (например, с красной полосой по диагонали бланка наряда). В этих документах необходимо указывать причину и виновника отклонений.

Партионный учет отклонений по заработной плате имеет незначительное применение и почти не отличается от учета отклонений по материалам. Отклонения, выявленные этим методом, зависят от качества раскроя. Первичным документом по учету выработки является карта раскроя. Отклонения возникают в результате изменения количества раскроенных деталей и заготовок в данной партии сырья и материалов по сравнению с предусмотренными нормативами.

Однако, данный метод в силу технологических особенностей производства в растениеводстве и животноводстве ООО «Кишет» не может использоваться. Метод, основанный на инвентаризации количества деталей, полуфабрикатов, заготовок, применяют тогда, когда отклонения нельзя оформить документально. При этом по данным инвентаризации все количество выпущенной продукции, а также остатки незавершенного производства оценивают по нормативным затратам основной заработной платы. Отклонение фактической производственной заработной платы от нормативной равно разнице между оплатой труда по нормативным ставкам и общим итогом фактически начисленной прямой производственной заработной платы. По данным оперативного учета движения незавершенного производства можно определить отклонения по заработной плате рабочих, вызванные потерями незаконченной изготовлением продукции. Для этого

сопоставляется фактическое наличие полуфабрикатов и деталей по данным оприходования, инвентаризации и текущего учета. Отклонения, кроме того, могут возникнуть в результате ошибок и неточностей в текущем учете движения полуфабрикатов, приписок выработки и т.д.

Более подробно остановимся на технике расчетов и причинах вызывающих отклонения в расходах на оплату труда.

Затраты прямого труда можно представить в виде формулы

$$T = K \times Ц, \quad (6)$$

где K — количество отработанных часов;

$Ц$ — ставка оплаты труда (стоимость одного часа).

Общее изменение прямого труда рассчитывается по формуле

$$\Delta T = T_{\phi} - T_{н}, \quad (7)$$

где T_{ϕ} — фактические затраты труда;

$T_{н}$ — нормативные затраты труда.

Прежде всего отклонения от нормативных затрат труда вызваны двумя причинами: ставкой заработной платы и количеством труда. Отклонение по объему труда основных производственных рабочих рассчитывается по формуле

$$\Delta T(K) = (K_{\phi} - K_{н}) \times Ц_{н},$$

(8)

где K_{ϕ} — фактические затраты прямого труда;

$K_{н}$ — нормативные затраты прямого труда, необходимые для выпуска фактического объема продукции;

$Ц_{н}$ — нормативная ставка оплаты труда.

Возможными причинами отклонений являются: ассортимент продукции; низкое качество материала; техническое состояние оборудования; изменение и соблюдение технологических процессов; разная сложность работы; внедрение нового оборудования и др.

Изменение затрат прямого труда за счет изменения ставки его оплаты определяют сравнением фактической и нормативной цены одного часа труда по формуле

$$\Delta T(\text{Ц}) = (\text{Ц}_\text{ф} - \text{Ц}_\text{н}) \times K_\text{ф} ,$$

(9)

где $\text{Ц}_\text{ф}$ — фактическая ставка оплаты труда;

$\text{Ц}_\text{н}$ — нормативная ставка оплаты труда;

Возможные причины отклонений возникают при повышении нормативной ставки, не вошедшей в норму, несоответствии разряда работы и разряда рабочего, выполняющего эту работу, превышении уровня премий, не учтенных в нормативной ставке, различного рода доплат к нормативным расценкам, вызванных отклонениями от технологического процесса, недостатками в организации производства и управления.

Правильно организованный учет и контроль за доплатами позволяет вести эффективную борьбу с устранением причин, порождающих отклонения от установленных норм.

Внедрение нормативного метода учета должно идти в сочетании с внедрением бюджетного метода управления затратами. В настоящее время устойчивая работа предприятия невозможна без бюджетирования, которую мы так же предлагаем к внедрению в практику и учет ООО «Кишет».

Инструментом процесса бюджетирования являются бюджеты (планы, сметы). Их можно разделить на четыре основные группы:

- основные бюджеты (бюджет доходов и расходов, бюджет движения денежных средств, расчетный баланс);
- операционные бюджеты (бюджет продаж, бюджет производства, бюджет прямых материальных затрат, прямых трудовых затрат и др.);
- вспомогательные бюджеты (план капитальных вложений, кредитный план, бюджеты налогов);
- дополнительные (специальные) бюджеты (бюджет распределения прибыли, планы отдельных проектов и программ).

Все эти виды бюджетов необходимы для составления прогноза финансового состояния предприятия и для проведения план-фактного анализа.

Бюджетирование, как правило, начинается с разработки операционных бюджетов, среди которых обычно принято выделять следующее:

1. Бюджет продаж.
2. Производственный бюджет (производственная программа);
3. Бюджет запасов готовой продукции.
4. Бюджет прямых материальных затрат.
5. Бюджет прямых затрат труда.
6. Бюджет (смета) общепроизводственных расходов.
7. Бюджет (смета) управленческих расходов.
8. Бюджет (смета) коммерческих расходов.

Бюджеты 1—6 разрабатываются на продукт (бизнес, цех, участок производства) и формируют в конечном итоге производственную себестоимость изготовленной продукции. Общие организационные расходы (7, 8) дополняют производственные затраты, формируют полную себестоимость объема продаж и представляют информационную базу для составления основных бюджетов: бюджета доходов и расходов, бюджета движения денежных средств, расчетного баланса

На основе бюджета производства продукции растениеводства и животноводства (производственной программы) составляются бюджеты (сметы) прямых материальных затрат, бюджет закупок основных материалов, бюджет прямых затрат на оплату труда. Данные этих бюджетов дают возможность выразить стоимостную оценку объема производства, так как она является результатом взаимодействия всех видов используемых ресурсов: материальных, трудовых, финансовых.

Более подробно остановимся на бюджетах, связанных с расходами на оплату труда. Назначение бюджета прямых затрат на оплату труда – определить прямые (переменные) издержки на заработную плату в

соответствии с составленным ранее бюджетом производства (производственной программой). В этом бюджете учитываются издержки на оплату труда только производственных рабочих. Эти издержки считаются переменными, так как в сумме изменяются пропорционально изменению объема производства. В бюджете прямых затрат труда учитывается также заработная плата инженеров, начальников участков, ремонтного (цехового) персонала, если они работают посменно. Их заработная плата связана с объемом производства. Однако заработная плата дежурного персонала, обслуживающего все смены, независима от объемов производства, относится к условно-постоянным расходам и учитывается в бюджете общепроизводственных накладных расходов.

Бюджет прямых затрат труда базируется на данных бюджета производства, который определяет общее время использования труда основных рабочих. Величина затрат труда зависит от трудоемкости производимой продукции и системы оплаты труда, принятой организацией.

Трудоемкость производства продукции определяется по каждому виду продукции в часах или человеко-часах на единицу продукции.

Оплата труда рабочих (заработная плата) рассчитывается в д. е. на один час работы в зависимости от принятых тарифных условий.

Наряду с планом графиком прямых затрат труда должен быть составлен график выплаты заработной платы в соответствии с принятыми в организации кассовыми днями, сроками выдачи авансов и основной части заработной платы.

Таблица 10- Расчет суммы прямых затрат труда.

1. Планируемый объем производства продукции определенного вида, ед.	X
2. Затраты времени на изготовление единицы продукции, ч.	X
3. Общие затраты рабочего времени, ч.	X (п. 2 * п. 1)
4. Оплата труда за 1 час работы, д.е.	X

Последовательность составления бюджетов прямых затрат труда в ООО «Кишет»:

1. Установить наиболее важные виды прямых производственных (операционных затрат) расходов на оплату труда и категории персонала чьи издержки на оплату труда прямо пропорционально связаны с объемом продаж и будут изменяться в соответствии с изменением объема продаж на протяжении бюджетного периода.

2. Рассчитать (или уточнить) нормативы трудоемкости по видам продукции в человеко-часах и стоимость одного человека-часа, исходя из принятых в организации тарифных условий. На основании этих данных и объема производства определить общую величину прямых затрат труда на производство продукции.

3. Отобразить в бюджете возможную индексацию оплаты труда в течение бюджетного периода и внести коррективы в соответствующие периоды (месяцы) бюджета через изменения почасовой ставки оплаты труда.

4. Составить бюджет прямых затрат труда на планируемый период и график выплаты заработной платы в соответствии с принятыми в организации кассовыми днями, сроками выплаты авансов части заработной платы.

Назначение бюджета общепроизводственных расходов – определить часть условно-постоянных издержек необходимых для производства запланированного объема продукции. Остановимся на нем подробнее, так как в него закладываются расходы на косвенную заработную плату.

Общепроизводственные расходы относятся к числу накладных расходов, включающих в себя все экономические элементы издержек производства.

Термин «накладные» расходы указывает на то, что они, в отличие от прямых расходов носят общий, собирательный характер, их величина, изменение, зависят от множества различных факторов.

По характеру отнесения на себестоимость продукции они являются косвенными, не могут быть отнесены прямо на изделие, если их выпускается два и более наименования.

Общепроизводственные расходы неоднородны, методы их расчета различны, поэтому по каждому виду расходов составляется постатейная смета.

По экономическому содержанию большая часть общепроизводственных расходов состоит из затрат на содержание и обслуживание средств труда (главным образом оборудования). Другая часть представляет собой расходы по управлению и обслуживанию производства (цеховые расходы).

В состав общепроизводственных расходов входят:

- расходы на содержание и эксплуатацию оборудования;
- амортизация основных средств и иного имущества, используемого в производстве;
- расходы по страхованию имущества;
- расходы на отопление, освещение и содержание помещений;
- арендная плата за помещения, машины, оборудование и др. используемые в производстве;
- оплата труда работников, занятых обслуживанием производства;
- другие, аналогичные по назначению управленческие расходы.

Составлению бюджета общепроизводственных расходов предшествуют классификация их на постоянные и переменные в зависимости от изменения объема выпускаемой продукции.

В соответствии с этим бюджет общепроизводственных расходов состоит из двух частей: переменные накладные расходы и постоянные накладные расходы. Для формирования переменной части расходов определяются ставки, постоянная часть расходов планируется с помощью составления сметы.

Деление накладные расходов на переменные и постоянные в бюджете общепроизводственных расходов важно с точки зрения финансового контроля

и управления. Переменные накладные расходы нормируются, определяются ставки начисления их на один час труда основных производственных рабочих. Они относятся к контролируемым расходам.

Постоянные расходы, будучи выделенными, из общего состава производственных накладных расходов, хотя и считаются неконтролируемыми, в условиях гибкого бюджетирования в определенной степени становятся управляемыми.

Сметные затраты по статьям переменных накладных расходов определяются путем умножения сметного труда основных производственных рабочих по каждому участку в человеко-час на сметную (нормативную) ставку начисления переменных накладных расходов (д. е. на 1 человеко-час труда). Предполагается, что все переменные накладные расходы зависят от продолжительности труда основных производственных рабочих.

При составлении сметы общепроизводственных расходов следует из состава постоянных расходов выделять (в том числе) амортизацию. Экономически амортизация не вызывает оттока денежных средств как другие расходы. Амортизационные отчисления представляют форму накопления средств для приобретения и восстановления окончательно износившихся средств труда.

Для того чтобы выделить (показать) общепроизводственные накладные расходы по каждому подразделению организации составляются дополнительные расчеты, результаты которых сводятся в отдельные сметы. Эти сметы позволяют руководителям подразделений сосредоточить внимание на контроле тех издержек, за которые они несут непосредственную (персональную) ответственность. В свою очередь сметы подразделений помогают руководителю производства при анализе исполнения оценивать деятельность каждого подразделения и его руководителя.

Главным методом контроля и регулирования общепроизводственных расходов является анализ исполнения сметы (бюджета), как средства обратной связи.

Для этого достаточно контролировать исполнение постатейных смет затрат по местам их возникновения за которые несет ответственность руководитель (менеджер) центра ответственности.

Методика определения размера заработной платы работников ООО «Кишет», основанная на принципах бюджетирования, позволяет формировать информационно-аналитическую базу о прямых и косвенных расходах на оплату труда по каждому сегменту деятельности, центру ответственности и предприятию в целом, а также создавать равные экономические условия деятельности и ответственности за конечные результаты сельскохозяйственного производства

Одним из методологических направлений организации и функционирования системы управленческого учета, отчетности и бюджетирования на сельскохозяйственных предприятиях является совершенствование методики определения размера заработной платы работников, основанной на принципах бюджетирования, а именно эффективности, непрерывности, детализации, прозрачности.

По каждому сегменту деятельности ООО «Кишет» необходимо определять нормативную величину заработной платы и ее удельный вес в валовой продукции. В конце года в зависимости от фактически полученной валовой продукции, выручки от реализации и материальных затрат будет корректироваться фактический фонд оплаты труда.

Предлагаемая методика имеет отличия от существующих в настоящее время, в частности ее практическое применение на сельскохозяйственных предприятиях позволит формировать информационно-аналитическую базу о прямых и косвенных расходах на оплату труда по каждому сегменту деятельности, центру ответственности и предприятию в целом, обеспечивать внутренних пользователей информацией о величине основной и дополнительной заработной платы, а также стимулирует высокопроизводительный труд, экономию в использовании материальных ресурсов.

Система бюджетирования является инструментом процесса внутрифирменного планирования и управления на предприятии. Наличие на предприятии управленческого учета и в частности бюджетирования оказывает неоценимую помощь руководству в планировании деятельности компании и помогает следить за выполнением поставленных задач.

Организация бюджетирования позволяет согласовать деятельность подразделений внутри компании и подчинить её общей стратегической цели. Бюджеты охватывают все стороны хозяйственной деятельности и включают плановые и отчетные (фактические) данные.

Процесс бюджетирования носит непрерывный, или скользящий характер. Исходя из плановых финансовых показателей, установленных на год, в течение текущего финансового планирования (до наступления планового периода) разрабатывают систему квартальных бюджетов. В рамках квартальных бюджетов составляют месячные бюджеты. Такое скользящее бюджетирование гарантирует непрерывность оперативного финансового планирования на предприятии.

Кроме того, считаем необходимым, в ООО «Кишет» организовать управленческий учет затрат на рабочую силу по следующим статьям:

1. Затраты на оплату труда производственных рабочих, непосредственно занятых в процессе производства продукции. Сюда входит оплата работ по сдельным нормам и расценкам, повременнo оплачиваемые работы.

2. Выплаты стимулирующего характера — надбавки за качества работы и высокое мастерство, за стаж работы, вознаграждение за выслугу лет, по итогам работы предприятия за год, различного рода премии, связанные с производственной деятельностью.

3. Непроизводительные выплаты — оплата простоев, оплата за неотработанное время в соответствии с законодательством, оплата за брак не по вине рабочего, доплаты за отклонения от нормальных условий работы, доплаты за работу в ночное время, за сверхурочные работы, перемещение на

другую работу, не соответствующую квалификации (ниже) рабочего и т. п.

4. Затраты по найму, отбору рабочей силы.

5. Затраты по нормированию и планированию численности и труда.

6. Затраты, связанные с профориентацией, обучением и переобучением и т.д.

Такая классификация затрат на рабочую силу в большей степени отвечает целям управления себестоимостью, а также частично целям контроля за расходами на рабочую силу.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Для принятия управленческих решений необходимо знать свои затраты и в первую очередь разбираться в информации о производственных расходах, в том числе о расходах на оплату труда. Поэтому управленческий учет расходов на рабочую силу оказывают существенное влияние на показатели себестоимости продукции, на эффективную работу конкретного предприятия.

Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский управленческий учет, и правильное отнесение труда и заработной платы на соответствующие издержки производства.

Исследования показали, что в первичных документах по учету труда и заработной платы заполняются не все реквизиты и сдаются в бухгалтерию не всегда своевременно, что может повлиять на объективность расходов на оплату труда и отнесения их на соответствующие издержки производства.

Данные первичных документов для целей управленческого учета накапливаются и сводятся по объектам учета затрат. Для этого на предприятии в условиях программы 1С: Бухгалтерия 8.0 используются карточки счета 20, 23, 25, 26 анализ по субконто счета 20, 23, 25, 26.

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами показал, что среднегодовая численность работников занятых в сельском хозяйстве в отчетном году увеличилась на 1,7 % по сравнению с данными в среднем за 2016-2019 годы, из них занятые в животноводстве численность рабочих увеличилась на 3 чел., из них занятые в растениеводстве на 2 чел. Таким образом, обеспеченность трудовыми ресурсами основных отраслей производства предприятия улучшилась, однако произошло это не во всех отраслях основного производства. Так, в молочном скотоводстве численность доярок сократилась, что связано с углублением механизации производственных процессов на МТФ.

По данным анализа эффективности использования фонда оплаты труда показал, что производство валовой продукции на рубль фонда оплаты труда в 2020 году по сравнению с средним за 2016-2019 годы снизилось на 0,1 руб., выручка на рубль фонда оплаты труда увеличилась на 0,9 руб., прибыль от реализации на рубль фонда оплаты труда увеличилась на 0,1 руб.

В ООО «Кишет» более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с ростом его производительности, что привело к перерасходу фонда зарплаты рабочих в размере 11640,9 тыс. руб, что является отрицательной стороной управления затратами на заработную плату.

При факторном анализе рентабельности персонала выявили, что прибыль от 1 работника в 2020 году по сравнению со средними данными за 2016-2019 годы увеличилась на 57,5 %. Главным образом это произошло за счет увеличения уровня рентабельности продаж на 1638,9 тыс.руб, уменьшения годовой производительности труда на 599,8 тыс. руб и увеличения уровня товарности на 1018,9 тыс.руб.

Система материального стимулирования в ООО «Кишет» должна быть организована так, чтобы обеспечить рабочим стимулы для увеличения объема производства и вместе с этим повысить их заработную плату.

Представляет интерес для ООО «Кишет» система партнерства и долевого участия в прибыли. Она позволяет стимулировать эффективную

работу персонала за счет общих конечных результатов деятельности предприятия.

В хозяйстве расходы на оплату труда, включаемые в себестоимость продукции, подразделяют на выплаты за отработанное время, объем работ сельщикам или количество продукции и выплаты стимулирующего характера.

В целях совершенствования учета расходов на рабочую силу мы предлагаем использовать в ООО «Кишет» нормативный метод учета.

Нормирование затрат по оплате труда является базой для осуществления контроля за мерой труда и потребления, обеспечения нормального соотношения между ростом производительности труда и заработной платы. На предприятии должен быть установлен четкий порядок пересмотра действующих норм затрат труда и предоставления извещений об изменении норм в нормативное бюро с указанием срока внедрения новых норм.

Контроль за производственными расходами на оплату труда ведется на основе информации об отклонениях.

Метод сигнального документирования является наиболее распространенным при нормативном учете заработной платы и наиболее приспособленным для сельскохозяйственного производства ООО «Кишет». При этом оплата дополнительных и случайных операций, не предусмотренных технологическими процессами растениеводства и животноводства, оформляется учетными листами, нарядами с отличительными знаками. С его помощью можно определить основные виды отклонений, а также причины их возникновения и виновных.

Другим направлением совершенствования учета и контроля за расходами на оплату труда является бюджетирование. Нужно усовершенствовать методику определения размера заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий, основанная на принципах бюджетирования, позволяющая формировать информационно-аналитическую

базу о прямых и косвенных расходах на оплату труда по каждому сегменту деятельности, центру ответственности и предприятию в целом, а также создавать равные экономические условия деятельности и ответственности за конечные результаты сельскохозяйственного производства

По каждому сегменту деятельности сельскохозяйственного предприятия необходимо определять нормативную величину заработной платы и ее удельный вес в валовой продукции. В конце года в зависимости от фактически полученной валовой продукции, выручки от реализации и материальных затрат будет корректироваться фактический фонд оплаты труда.

Наши исследования показали, что существующая классификация затрат на рабочую силу в ООО «Кишет» приспособлена для составления внешней отчетности и характеризуется общими признаками и малопригодна для управления. Поэтому на наш взгляд в управленческом учете затраты на рабочую силу следует классифицировать по следующим статьям:

1. Затраты на оплату труда производственных рабочих, непосредственно занятых в процессе производства продукции. Сюда входит оплата работ по сдельным нормам и расценкам, повременно оплачиваемые работы.

2. Выплаты стимулирующего характера — надбавки за качества работы и высокое мастерство, за стаж работы, вознаграждение за выслугу лет, по итогам работы предприятия за год, различного рода премии, связанные с производственной деятельностью.

3. Непроизводительные выплаты — оплата простоев, оплата за неотработанное время в соответствии с законодательством, оплата за брак не по вине рабочего, доплаты за отклонения от нормальных условий работы, доплаты за работу в ночное время, за сверхурочные работы, перемещение на другую работу, не соответствующую квалификации (ниже) рабочего и т. п.

4. Затраты по найму, отбору рабочей силы.

5. Затраты по нормированию и планированию численности и труда.

б. Затраты, связанные с профориентацией, обучением и переобучением и т.д.

Такая классификация затрат на рабочую силу в большей степени отвечает целям управления себестоимостью, а также частично целям контроля за расходами на рабочую силу

На наш взгляд, использование наших предложений по внедрению элементов бухгалтерского учета расходов на рабочую силу позволяет существенно улучшить рассмотренные выше показатели.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 22.11.2021).
2. О бухгалтерском учете. Федеральный закон от 06.12.2011 г. №402-ФЗ (ред. от 04.11.2014 г.). Режим доступа:URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 г. №94н (в ред. от 08.11.2010 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008). Приказ Минфина России от 06.10.2008 г. №106н (ред. от 18.12.2012 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

5. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99). Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 г. №43н (ред. от 08.11.2010 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

6. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет расходов по займам и кредитам» (ПБУ 15/2008). Приказ Минфина России от 06.10.2008 г. №107н (ред. от 27.04.2012 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

7. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99. Приказ Минфина России от 06.05.1999 г. №32н (ред. от 27.04.2012 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

8. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99. Приказ Минфина России от 06.05.1999 г. №33н (ред. от 27.04.2012 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

9. О формах бухгалтерской отчетности организаций. Приказ Минфина России от 02.07.2010 г. №66н (ред. 04.12.2012 г.). Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

10. Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах. Положение Центрального Банка РФ от 16.12.2003 г. № 242-П. Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

11. О введение в действие международных стандартов финансовой отчетности и разъяснений международных стандартов финансовой отчетности на территории РФ Приказ Минфина РФ от 25.11.2011 г. №160н (в ред. Приказа Минфина от 18.07.2012 г. №106н). URL: Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

12. Об утверждении методических рекомендаций по корреспонденции счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности в сельскохозяйственных организаций, утв. Приказом Минсельхоза от 29.01.2002 г. №68. Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>

13. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций агропромышленного

комплекса и Методических рекомендаций по его применению. Приказ Минсельхоза РФ от 13.06.2001 г. №654. Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

14. О порядке ведения кассовых операций и правилах хранения, перевозки и инкассации банкнот и монеты Банка России в кредитных организациях на территории Российской Федерации. (Зарегистрировано в Минюсте России 18.06.2018 N 51359). Положение Банка России от 29.01.2018 N 630-П (ред. от 07.05.2020) Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru>.

15. Азарская М.А. Теоретические основы аудита: предмет и метод /М.А. Азарская // Экономические науки. – 2009. – № 7. – С. 297-301.

16. Алексеев А.П. Краткий философский словарь / А.П. Алексеев, Г.Г. Васильев и др.; под ред. А.П. Алексеева. – Изд. 2-ое, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2004. – 496 с.

17. Алборов Р.А. Организация службы бухгалтерского учета, и оценка эффективности ее деятельности в крупных организациях АПК / Р.А. Алборов, С.М. Концевая, М.Ф. Бычков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – №3. С. – 35-39.

18. Бабаев, Ю. А. Бухгалтерский финансовый учет : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080109 "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" / Ю. А. Бабаев ; Ю. А. Бабаев, А. М. Петров, Л. Г. Макарова ; под ред. Ю. А. Бабаева. – Изд. 4-е, перераб. и доп.. – Москва : Вузовский учеб., 2011. – ISBN 978-5-9558-0214-5.

19. Баева, Е. А. Расходы на оплату труда: бухгалтерский и налоговый аспекты / Е. А. Баева, В. В. Баев // Социально-экономическое развитие России и регионов в цифрах статистики : Материалы VI международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Тамбов, 05 декабря 2019 года. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2020. – С. 28-34.

20. Гайламазова, А. В. Учет расходов на оплату труда работников в соответствии с МСФО / А. В. Гайламазова // Актуальные проблемы и пути развития бухгалтерского учета, налогообложения и статистики : материалы Региональной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 21 апреля

2016 года / Ответственный редактор: Усенко Л.Н.. – Ростов-на-Дону: АзовПечать, 2016. – С. 17-20.

21. Голякович, Т. Л. Учет расходов на оплату труда в соответствии с российскими и международными стандартами финансовой отчетности / Т. Л. Голякович, А. Ю. Карпунин // Учетно-аналитические инструменты развития инновационной экономики: российский и европейский опыт : Материалы и доклады VIII Всероссийской научно-практической конференции, Княгинино, 21–22 ноября 2016 года. – Княгинино: Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, 2017. – С. 32-35.

22. Джаферова, С. Э. Адаптация проекта ПБУ «Учёт вознаграждений работникам» к МСФО 19 «Вознаграждения работникам» / С. Э. Джаферова, Э. Р. Туркова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2020. – № 1(67). – С. 88-91.

23. Ефимова, Л. А. Бухгалтерский финансовый учет (Бухгалтерский учет денежных средств и расчетов) : Учебное пособие / Л. А. Ефимова, А. М. Каменова. – Москва : Российский государственный аграрный университет - МСХА им. К.А. Тимирязева, 2016. – 142 с. – ISBN 978-5-9675-1391-6.

24. Закирова, А.Р. Развитие методики внутреннего контроля расчетных операций / Г. С. Клычова, А. Р. Закирова, А. С. Клычова, И. М. Гимадиев // Международный бухгалтерский учет. – 2021. – Т. 24. – № 1(475). – С. 94-114. – DOI 10.24891/ia.24.1.94.

25. Закирова, А.Р. Финансовое состояние предприятия как основа управления финансами / А. Р. Закирова, Г. С. Клычова, А. Р. Юсупова, А. С. Хусаинова // Актуальные проблемы бухгалтерского учета и аудита в условиях стратегического развития экономики : Сборник научных трудов по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, Казань, 20 мая 2020 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2020. – С. 14-19.

26. Катков, Ю. Н. Особенности управленческого учета заработной платы в организациях АПК / Ю. Н. Катков // Бухгалтерский учет: достижения и научные перспективы XXI века : Материалы Международной научно-

практической конференции, посвященной 80-летию кафедры бухгалтерского учета университета, Москва, 26 ноября 2015 года. – Москва: Издательство «Канцлер», 2015. – С. 187-192.

27. Клычова, Г.С. Развитие внутреннего контроля в системе управления сельскохозяйственным производством / Г. С. Клычова, А. Р. Закирова, А. Р. Валиев, Б. Г. Зиганшин : ООО «Издательский Центр РИОР», ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М, 2022. – 213 с. – ISBN 978-5-369-01877-4. – DOI 10.29039/01877-4.

28. Клычова, Г. С. Совершенствование методологии учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности / Г. С. Клычова, Г. Ф. Саляхутдинова, Л. Р. Шакирова // Профессия бухгалтера - важнейший инструмент эффективного управления сельскохозяйственным производством : Сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора В.П. Петрова, Казань, 16–17 марта 2021 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2021. – С. 121-125.

29. Клычова, Г. С. Оценка персонала как важный элемент системы управления предприятием / Г. С. Клычова, А. Р. Закирова, А. Р. Юсупова // Современные достижения аграрной науки : Научные труды всероссийской (национальной) научно-практической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки и техники РФ, профессора, академика академии Аграрного образования, лауреата Государственной премии РФ в области науки и техники, заслуженного изобретателя СССР Гайнанова Хазипа Сабировича, Казань, 26 февраля 2021 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2021. – С. 424-430.

30. Кондратьев Д.В. Стохастический анализ и оптимальное управление стимулированием персонала коммерческой организации / Д. В. Кондратьев, Г. Я. Остаев, Г. С. Клычова [и др.] // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2021. – Т. 16. – № 2(62). – С. 116-123. – DOI 10.12737/2073-0462-2021-116-123.

31. Кутинова, К. А. Расчеты с персоналом по оплате труда в учетной

системе организации / К. А. Кутинова, С. Н. Никулина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 2. – С. 65-71. – DOI 10.34755/IROK.2021.22.50.009.

32. Мавлиева, Л.М. Перспективные направления совершенствования учета и кон-троля расчетов с дебиторами и кредиторами в сельскохозяйственных организациях / Л. М. Мавлиева, А. Т. Исхаков, А. Ш. Резяпова, А. А. Сафиуллина // Актуальные проблемы бухгалтерского учета и аудита в условиях стратегического развития экономики : Сборник научных трудов по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, Казань, 24 марта 2021 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2021. – С. 90-94.

33. Мавлиева, Л.М. Анализ финансового состояния организации (на примере ООО «Маяк» Балтасинского района РТ) / Л. М. Мавлиева, М. М. Низамутдинов, А. Т. Исхаков, А. В. Мерзлякова // Актуальные проблемы бухгалтерского учета и аудита в условиях стратегического развития экономики : Сборник научных трудов по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, Казань, 20 мая 2020 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2020. – С. 103-108.

34. Марусенко, Е. А. Учет расходов на оплату труда с точки зрения МСФО / Е. А. Марусенко, О. И. Науменко // Учетно-финансовая наука - реальному сектору экономики Ставропольского края : Материалы и доклады научно-практической конференции/ Ставрополь, 16 декабря 2014 года / ФБГОУ ВПО Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью «СЕКВОЙЯ», 2014. – С. 134-138.

35. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / Е. А. Митрофанова ; [Митрофанова Е. А., Софиенко А. В.] ;

под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр.. – Москва : Проспект, 2012. – 75 с. – ISBN 978-5-392-02889-4.

36. Миронова, Д. В. Управленческий учет и оценка эффективности расходов на оплату труда / Д. В. Миронова // Форум молодых ученых. – 2017. – № 12(16). – С. 1276-1281.

37. Нигматуллина, Н.Н. Проблемы формирования финансовых результатов в сельскохозяйственных организациях / Н. Н. Нигматуллина, Г. С. Клычова, З. Р. Закиров, Р. Р. Ханнанова // Актуальные проблемы бухгалтерского учета и аудита в условиях стратегического развития экономики : Сборник научных трудов по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, Казань, 24 марта 2021 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2021. – С. 123-127.

38. Нуриева, Р.И. Роль и значение кредиторской задолженности / М. М. Низамутдинов, Л. М. Мавлиева, Р. И. Нуриева, Г. А. Галиуллина // Актуальные проблемы бухгалтерского учета и аудита в условиях стратегического развития экономики : Сборник научных трудов по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, Казань, 20 мая 2020 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2020. – С. 134-138.

39. Нуриева, Р.И. Служба внутреннего аудита: цели, задачи и правила работы / Р. И. Нуриева, Э. Н. Фахретдинова, Н. Н. Ахмадуллина, И. М. Гимадиев // Профессия бухгалтера - важнейший инструмент эффективного управления сельскохозяйственным производством : сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора В.П. Петрова, Казань, 19 мая 2020 года. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2020. – С. 273-280.

40. Печенкина, А. А. Анализ эффективности произведенных расходов на продажу и оценка их влияния на финансовые результаты деятельности торговой организации / А. А. Печенкина // Международный журнал

прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 11-1. – С. 156-159.

41. Охотникова, Г. А. Синтетический учет расходов на оплату труда / Г. А. Охотникова // Студенческая наука и XXI век. – 2018. – № 2-1. – С. 280-282.

42. Савицкая Г.В. Экономический анализ: учебник / Г.В. Савицкая – 13-е изд. испр. – М.: Новое знание, 2007. – 678 с.

43. Сафронов, Д. М. Совершенствование учета расходов на оплату труда / Д. М. Сафронов, С. Н. Никулина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 1. – С. 183-189. – DOI 10.34755/IROK.2021.69.28.024.

44. Сехина, Е. Е. Сравнительный анализ МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» и ПБУ «Учет вознаграждений работникам» / Е. Е. Сехина // МСФО в системе экономической безопасности хозяйствующих субъектов : Материалы Международной студенческой научно-практической конференции, Москва, 20–23 марта 2018 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научный консультант», 2018. – С. 164-168.

45. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / Вступит. статья и комментарий В. С. Афанасьева. — М.: Издательство социально-экономической литературы, 1962. — 684 с.

46. Турукина, Ю. П. Учет расходов на оплату труда в сельскохозяйственном кооперативе / Ю. П. Турукина // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий : Сборник V Всероссийской (национальной) научной конференции, Новосибирск, 18 декабря 2020 года. – Новосибирск: Издательский центр Новосибирского государственного аграрного университета «Золотой колос», 2020. – С. 1089-1093.

47. Фаррахова, Ф. Ф. Управленческий учет расходов на оплату труда и стимулирование работников / Ф. Ф. Фаррахова, А. И. Вахитова // Направления модернизации современного инновационного общества: экономика, социология, философия, политика, право : материалы Международной научно-практической конференции: в 3 частях, Новосибирск, Армавир, Саратов, 26 декабря 2014 года / Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. – Новосибирск, Армавир, Саратов: Общество с

ограниченной ответственностью «Академия управления», 2015. – С. 113-115.

48. Фахреева, А. Р. Теоретические подходы к определению сущности расходов на оплату труда / А. Р. Фахреева, Д. Г. Янковская // Вести научных достижений. Бухгалтерский учет, анализ и аудит. – 2021. – № 6. – С. 208-214. – DOI 10.36616/2713-1726_2021_6_208.

49. Шихатов, П. И. Вознаграждения работникам: сущность и функции / П. И. Шихатов // Вестник Международного института экономики и права. – 2016. – № 4(25). – С. 52-56.

50. Чулкина, Е. М. Учет аналитического обеспечения оценки расходов на сдельную оплату труда / Е. М. Чулкина, Н. В. Палешева // Современные аспекты экономики. – 2021. – № 5(285). – С. 71-79.

Приложение А

Обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами В ООО «Кишет» Арского района РТ за 2016- 2020 годы.

Категория работников	В среднем за 2016-2019 годы	2020 год
Среднегодовая численность работников- всего	82	85
В том числе занятые в сельском хозяйстве	82	85
Из них работники постоянные	76	81
Из них рабочие	21	23
Занятые в животноводстве:		
Доярки, операторы	7	9
Скотники КРС	14	14
Занятые в растениеводстве:		
Трактористы-машинисты	20	20

Служащие	4	4
Рабочие сезонные и временные	6	4

Приложение Б

Анализа производительности труда в ООО «Кишет» района
за 2016-2020 годы.

Показатель	Значение показателя		Изменение	
	В среднем за 2016-2019 год	2020 год	Абсолютное(+/-)	Относительное, %
Среднегодовая численность работников,	82	85	3	3,6
В том числе занятых в сельскохозяйственном производстве	82	85	3	3,6
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,9	0,9235	-0,01	2,6
Отработано дней одним рабочим за год	291	294	3	1,1

Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7	7	0	0
Производство продукции , тыс.руб	5234,3	3220	-1787,3	-38,5
Среднегодовая выработка одного работника, занятого в сельхоз производстве, тыс. руб.	25,8	15,1	-10,6	-41,5
Выработка рабочего: Среднегодовая, тыс.руб.	29,4	17,8	-11,6	-39,5
Среднедневная, руб	93,1	52,8	-40,3	-43,3
Среднечасовая, руб	12,5	7	-5,5	-44
Изменение годовой производительности труда 1 работника за счет, руб: Удельного веса рабочих в общей численности	X	X	-366,4	X
Количества отработанных дней 1 рабочим за год	X	X	1687,4	X
Продолжительности рабочего дня	X	X	0	X
Часовой производительности рабочего	X	X	-11957,3	X

Приложение В

Анализ изменения фонда оплаты труда (руб) в ООО «Кишет» Арского района РТ

Показатели	В среднем за 2016-2019 годы	2020год	отклонение
Численность работников-всего, чел	82	85	3
В т.ч занятых в сельхоз производстве	82	85	3
Оплата труда всех работников всего, тыс.руб	19230	24482	5252
В т.ч занятых в сельхоз производстве	17971,5	22697	4725,5

Оплата 1 работника всего, руб	101210,5	124908,1	23697,6
В т.ч занятых в сельхоз производстве	100963,5	125397,8	24434,3
Отклонение оплаты труда всех работников за счет изменения, тыс.руб			
:			
а)численности работников	X	x	607,3
б)оплаты 1 работника	X	x	4644,7
В т.ч занятых в сельхоз производстве за счет изменения, тыс.руб:			
а)численности работников	X	x	302,9
б)оплаты 1 работника	X	x	4422,6

Приложение Г

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда (руб.)

Показатели	Значение показателя		Отклонение (+/-)
	В среднем за 2016-2019 годы	2020 год	
Производство валовой продукции на рубль фонда оплаты труда, руб	0,2	0,1	-0,1
Выручка на рубль фонда оплаты труда,руб	4,4	5,3	0,9
Прибыль от реализации на рубль фонда оплаты труда, руб	0,1	0,2	0,1

Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве - важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду экономических специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников аппарата бухгалтерии учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия ООО «Кишет» Арского района РТ и его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для ООО «Кишет»

Арского района республики Татарстан

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве бухгалтера допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Бухгалтер обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности бухгалтера возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях);

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно - свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запаха газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

ящим я, Шакирова Гульназ Ильдусовна
ст заочного обучения Института экономики Казанского государственного
ого университета

ная книжка № 33.18161К

вление подготовки 38.03.01 «Экономика»

вленность (профиль) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

ерждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему

заимствование бухгалтерского учета, контроль и анализ за
ходов на объекту труда на примере ООО «Кимет»
ского района РТ

ленная по материалам ООО «Кимет» Арского района РТ

7 страниц и приложений на 10 страницах, является моим самостоятельным
едованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные
ормационные ресурсы и их правообладателей;

- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не
надлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая
бальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

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

печатано в 1 экземплярах.

блиография 45 наименований.

ин экземпляр сдан на кафедру

4 » январь 2022 г

И

(подпись)

Шакирова Г.И.

(Ф.И.О.)

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

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу
обучающегося Шакировой Гульназ Ильфаровны

на тему: Совершенствование бухгалтерского учета, контроля и анализа расходов на оплату труда на примере общества с ограниченной ответственностью «Кишет» Арского района Республики Татарстан

Эффективное управление затратами является действенным инструментом повышения прозрачности и эффективности деятельности компании и ее структурных подразделений. Трудовые ресурсы, затраты по ним являются объектом управленческого учета. Учет затрат на рабочую силу в системе бухгалтерского учета занимает одно из центральных мест и представлен как часть учета издержек производства.

Основной задачей любой учетной деятельности является обеспечение управленческого персонала предприятия своевременной и полной информацией для принятия управленческих решений. Это означает, что деятельность по учету неразрывно связана с управлением предприятием в целом и отдельными его частями.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что трудовые ресурсы оказывают влияние не только на показатели себестоимости продукции, на эффективную работу конкретного предприятия, но и являются главным рычагом деятельности государства в целом.

Выпускная квалификационная работа Шакировой Г.И. написана в соответствии с требованиями по выполнению программы ГИА по направлению 38.03.01 Экономика профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованных источников, а также приложений.

Во введении автор обосновывает актуальность выбранной темы, практическую значимость, определяет цель, задачи и объект выпускной квалификационной работы.

В первой главе проанализировав отечественные и зарубежные источники информации, нормативные правовые документы автор в первой главе раскрыла теоретические основы организации бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда.

Во второй главе дана оценка бизнеса, в частности оценены природно-экономические и финансовые условия хозяйствования, проведен анализ уставного капитала в ООО «Кишет» Арского района РТ.

В третьей главе рассматривается современное состояние бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда, обоснованы рекомендации и пред-

ложены мероприятия по совершенствованию учета и контроля на данном участке, изучены особенности организации системы внутреннего контроля расходов на оплату труда на примере изучаемой организации.

Материал хорошо структурирован и изложен последовательно. В выпускной работе использовано большое количество литературных источников, т.ч. из электронно-библиотечных систем.

Все компетенции, предусмотренные ФГОС по направлению 38.03.01 Экономика, освоены в полном объеме. Работа выполнена на достаточно профессиональном уровне. Иллюстративный материал для ГАК отражает основные аспекты исследования и соответствует содержанию работы.

Выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и автор Шакирова Г.И. заслуживает присвоения квалификации – бакалавр по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Разработки автора обоснованы и могут быть использованы в производственной деятельности сельскохозяйственных организаций, в том числе в ООО «Кишет» Арского района РТ.

Фамилия, имя, отчество руководителя: Нуриева Регина Ирековна

Место работы и занимаемая должность: доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Казанского ГАУ, к.э.н.

«25» января 2022 г.

Подпись



С отзывами ознакомлена и согласна

25.01.2022



ФГБОУ ВО Казанский государственный аграрный университет
Институт экономики

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Выпускника Шакировой Гульназ Ильфаровны

Направление подготовки 38.03.01

Направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Тема ВКР: Совершенствование бухгалтерского учета, контроля и анализа расходов на оплату труда на примере общества с ограниченной ответственностью «Кишет» Арского района Республики Татарстан

Объем ВКР: содержит 97 страниц машинописного текста; включает: таблиц 10 шт., рисунков и графиков нет, фотографий нет, список использованных источников состоит из 50 наименований.

1. Актуальность темы, ее соответствие содержанию ВКР. Тему ВКР считаем актуальной, содержание работы соответствует теме. Изученные в ВКР вопросы полностью раскрывают тему исследования.

2. Глубина и полнота решения поставленных цели и задач исследований. Цель исследования достигнута, задачи решены в полном объеме.

3. Качество оформления ВКР соответствует требованиям.

4. Положительные стороны ВКР (новизна разработки, применение информационных технологий, практическая значимость и т.д.) Новизна ВКР заключается в обосновании автором рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и контроля затрат на оплату труда в сельском хозяйстве. Работа выполнена с использованием широкого спектра методов экономических исследований, автором изучен широкий круг литературы по теме исследования. Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении методических аспектов бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда в сельскохозяйственных организациях.

Практическая значимость исследования состоит в возможности применения полученных результатов в практической деятельности сельскохозяйственных организаций в целях развития бухгалтерского учета и контроля расходов на оплату труда.

5. Компетентностная оценка ВКР

Компетенция	Оценка компетенции*
способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)	5
способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2)	5
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	5
способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)	5
способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	5
способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6)	5
способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	5
способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8)	5
способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9)	4
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1)	4
способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2)	5
способность выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы (ОПК-3)	5
способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4)	4
способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1)	5
способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2)	5
способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3)	5
способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4)	5
способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтер-	5

скую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5)	
способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6)	5
способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7)	5
способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8)	5
способность осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки (ПК-14)	5
способность формировать бухгалтерские проводки по учету источников и итогам инвентаризации и финансовых обязательств организации (ПК-15)	5
способность оформлять платежные документы и формировать бухгалтерские проводки по начислению и перечислению налогов и сборов в бюджеты различных уровней, страховых взносов – во внебюджетные фонды (ПК-16)	5
способность отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации (ПК-17)	5
Способность организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации (ПК-18)	5
Средняя компетентностная оценка ВКР	5

* Уровни оценки компетенции:

«Отлично» – студент освоил данную компетенцию на высоком уровне. Он может применять (использовать) её в нестандартных производственных ситуациях и ситуациях повышенной сложности. Обладает отличными знаниями и умениями по всем аспектам данной компетенции. Владеет полными навыками применения данной компетенции в производственных и (или) учебных целях.

«Хорошо» – студент полностью освоил компетенцию, эффективно применяет её при решении большинства стандартных производственных и (или) учебных задач, а также в некоторых нестандартных ситуациях. Обладает хорошими знаниями и умениями по большинству аспектов данной компетенции.

«Удовлетворительно» – студент не полностью освоил компетенцию. Он достаточно эффективно применяет освоенные знания при решении стандартных производственных и (или) учебных задач. Обладает хорошими знаниями по многим важным аспектам данной компетенции.

«Неудовлетворительно» – студент не освоил или находится в процессе освоения данной компетенции. Он не способен применять знания, умение и владение компетенцией как в практической работе, так и в учебных целях.

