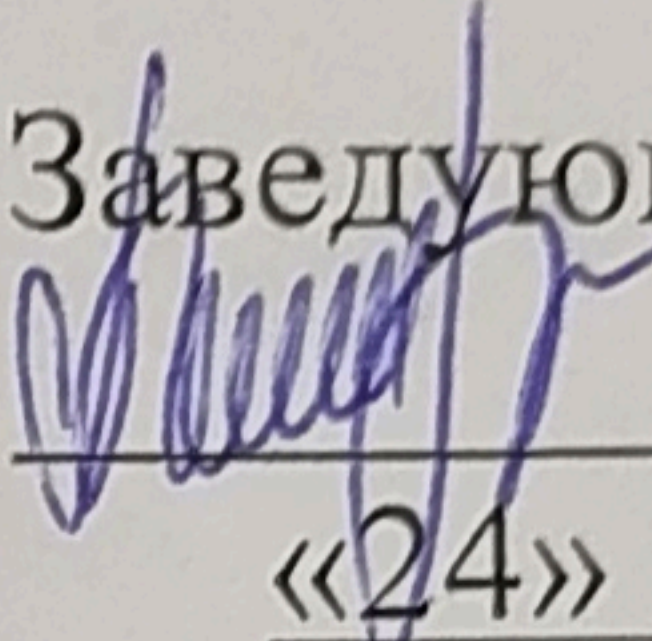


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Казанский государственный аграрный университет»

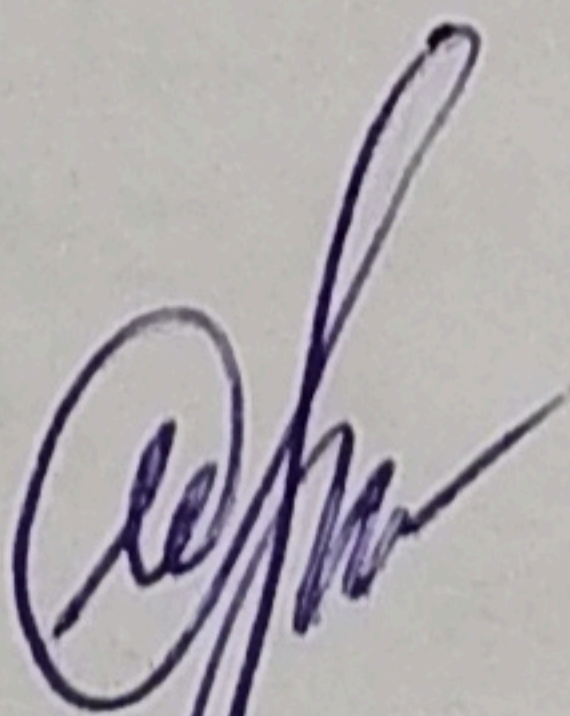
Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

Допустить к защите
Заведующий кафедрой
 Ключова Г.С.
«24» января 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

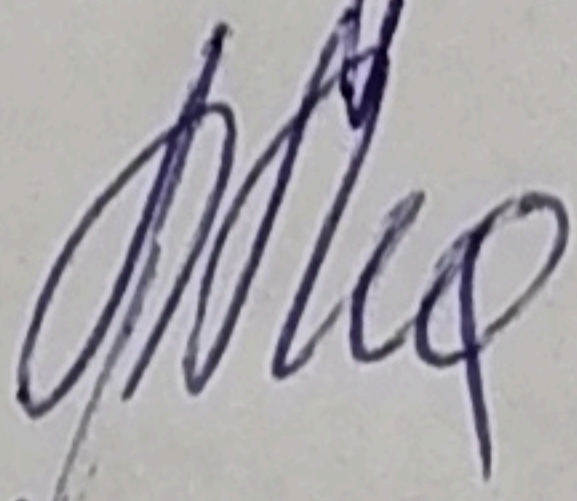
**Бухгалтерский учет, контроль и анализ использования трудовых
ресурсов на примере общества с ограниченной ответственностью
«Корсинский МТС» Арского района Республики Татарстан**

Обучающийся:



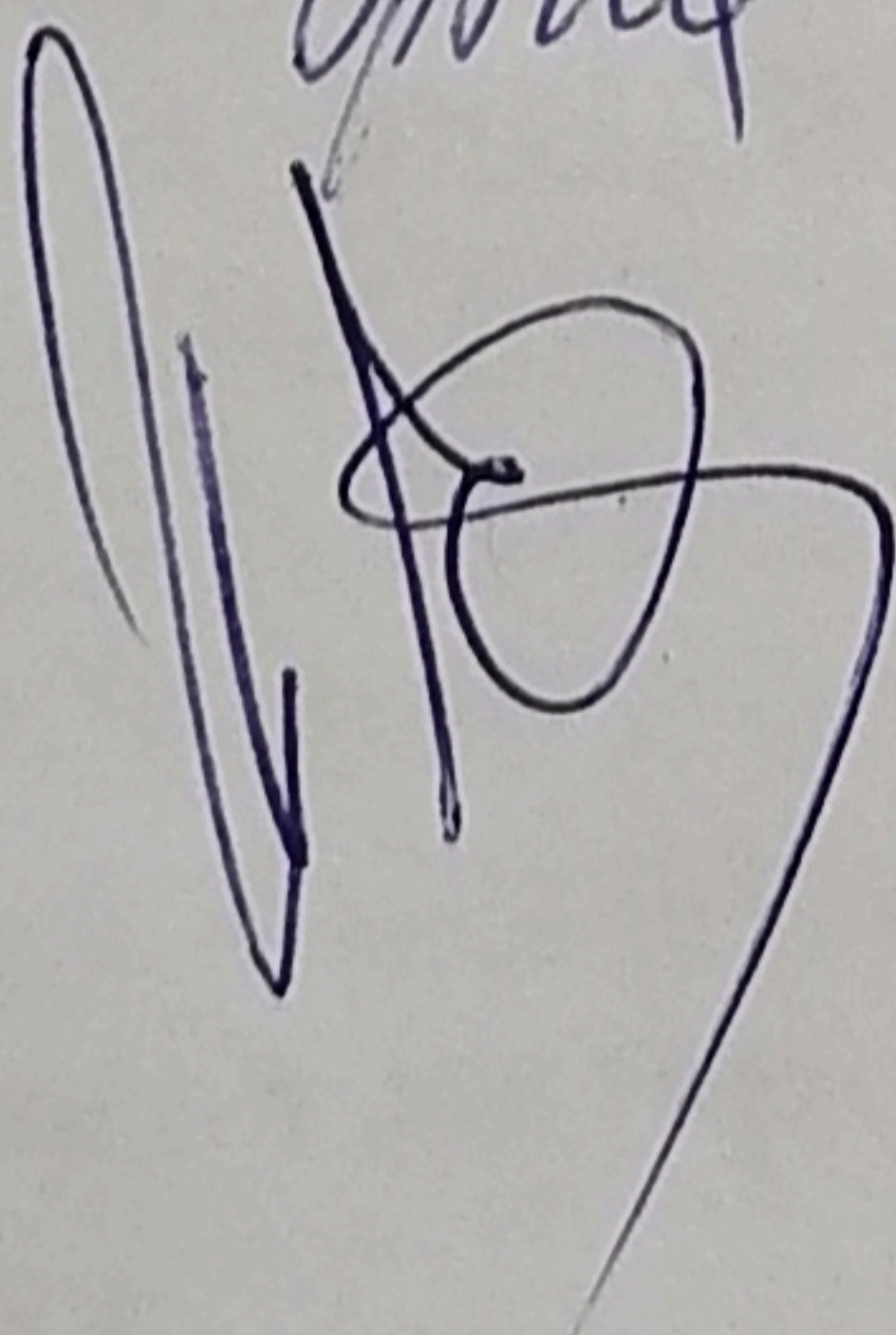
Клюева Екатерина Вячеславовна

Руководитель:
к.э.н., доцент



Мавлиева Лейсан Мингалиевна

Рецензент:
к.э.н., доцент



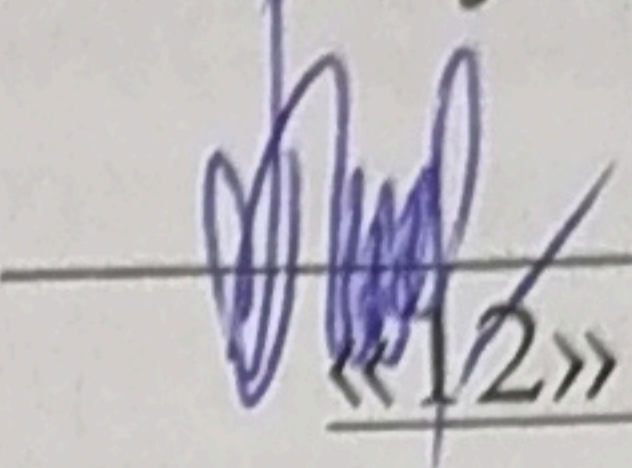
Гатина Фарида Фаргатовна

Казань 2022

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

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 Ключова Г.С.
«12» ноября 2020 г.

ЗАДАНИЕ

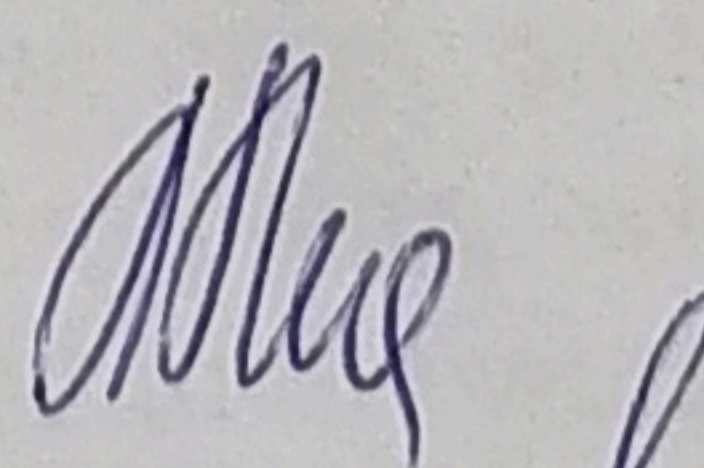
на выпускную квалификационную работу
Ключевой Екатерины Вячеславовны

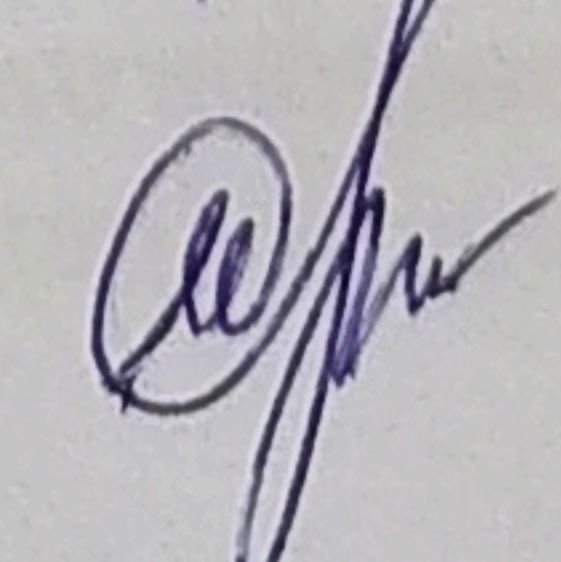
1. **Тема работы:** Бухгалтерский учет, контроль и анализ использования трудовых ресурсов на примере общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района Республики Татарстан
2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «24» января 2022 г.
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственной организации, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
4. **Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические аспекты учета, контроля и анализа трудовых ресурсов в контексте современной экономики; трудовые ресурсы – как учетно-экономическая категория; учёт и анализ трудовых ресурсов в системе обеспечения экономической безопасности; оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике; анализ финансово-экономических показателей деятельности ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ; организация бухгалтерского учета и внутреннего контроля на предприятии; анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность их использования в ООО «Корсинский МТС»; организация бухгалтерского учета затрат труда и его оплаты; особенности контроля затрат труда и расчетов с персоналом по оплате труда в условиях цифровизации.
5. **Перечень графических материалов:** _____
6. **Дата выдачи задания** _____

Руководитель

Задание принял к исполнению

«12» ноября 2020 г.

 Л.М. Мавлиева

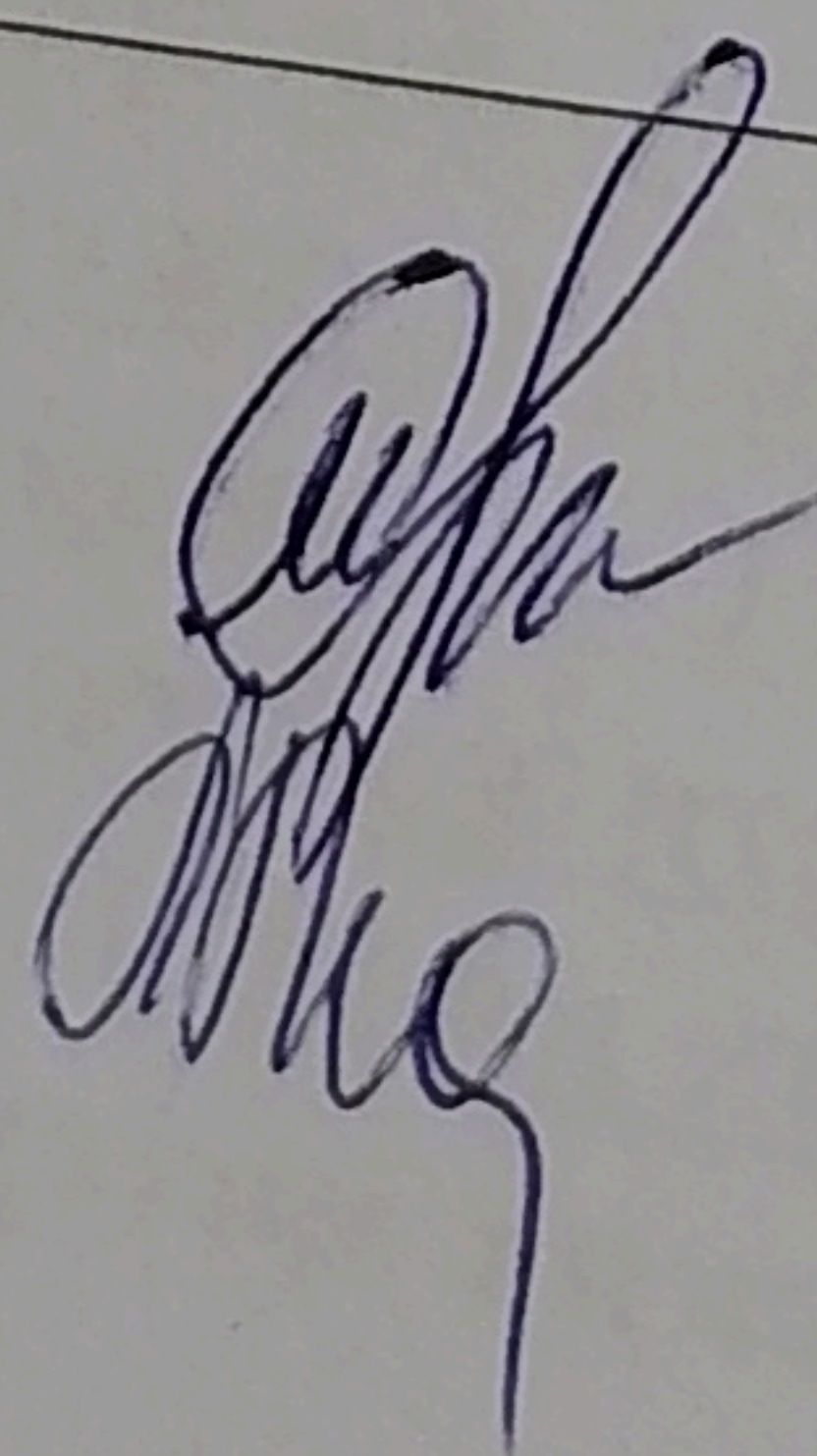
 Е.В. Ключева

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечания
ВВЕДЕНИЕ	12.11.2020	выполнено
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТУ, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	22.04.2021	выполнено
1.1. Трудовые ресурсы – как учетно- экономическая категория		
1.2. Учёт и анализ трудовых ресурсов в системе обеспечения экономической безопасности		
1.3. Оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике		
2. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	5.06.2021	выполнено
2.1. Экономическая характеристика организации		
2.2. Оценка финансового состояния		
2.3. Организация бухгалтерского учёта и внутреннего контроля на предприятии		
3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И КОНТРОЛЬ ЗАТРАТ ПО ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	21.10.2021	выполнено
3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность их использования		
3.2. Организация бухгалтерского учета затрат труда и его оплаты		
3.3. Особенности контроля затрат труда и расчетов с персоналом по оплате труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	27.12.2021	выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	27.12.2021	выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	27.12.2021	выполнено

Обучающийся

Руководитель



Е.В. Ключева

Л.М. Мавлиева

Аннотация к выпускной квалификационной работе бакалавра
на тему «Бухгалтерский учет, контроль и анализ использования трудовых ресурсов на
примере общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района
Республики Татарстан»

Трудовые ресурсы являются ключевым звеном в системе обеспечения экономической безопасности. Современные условия деятельности предприятия требуют создания эффективной системы управления трудовыми ресурсами, поскольку от выбора правильной системы и модели управления предприятием в полной мере зависит успешное будущее компании, а, следовательно, ее экономическая безопасность.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, практическую значимость, определяет цель, задачи и объект выпускной квалификационной работы. В первой главе обобщаются теоретические аспекты и концепции учета и контроля предмета исследования. Во второй главе сделан анализ природно-экономических и финансовых условий хозяйствования ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, по результатам которого автором даны рекомендации для оптимизации деятельности предприятия. В третьей главе рассматривается современное состояние учета, контроля и анализ использования трудовых ресурсов. По результатам выявленных недостатков предложены пути совершенствования.

В качестве совершенствования по исследуемой теме предложен регистр синтетического учета по учету труда и начислению заработной платы и ряд рабочих документов для оптимизации процедуры внутреннего аудита по учету затрат труда и их оплаты, а также рекомендовано к применению АСУ, что позволит получать более детализированную информацию. В работе решены поставленные вопросы.

Полученные результаты, выводы и предложения обоснованы и могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Annotation to the final qualifying work of the bachelor
on the topic "Accounting, control and analysis of the use of labor resources on the example of a
limited liability company" Korsinsky MTS "Arsky district of the Republic of Tatarstan"

Labor resources are a key link in the system of ensuring economic security. The modern conditions of the enterprise's activity require the creation of an effective labor resources management system, since the successful future of the company, and, consequently, its economic security, fully depends on the choice of the right system and enterprise management model.

The introduction substantiates the relevance of the chosen topic, practical significance, determines the goal, objectives and object of the final qualification work. The first chapter summarizes the theoretical aspects and concepts of accounting and control of the subject of research. In the second chapter, an analysis of the natural, economic and financial conditions of management of Korsinsky MTS LLC in the Arsky district of the Republic of Tatarstan was made, based on the results of which the author gave recommendations for optimizing the enterprise's activities. The third chapter examines the current state of accounting, control and analysis of the use of labor resources. Based on the results of the identified shortcomings, ways of improvement are proposed.

As an improvement on the topic under study, a synthetic accounting register for labor accounting and payroll and a number of working documents are proposed to optimize the internal audit procedure for accounting for labor costs and their payment, and it is also recommended for the use of automated control systems, which will allow obtaining more detailed information. The issues raised were resolved in the work.

The obtained results, conclusions and proposals are substantiated and can be recommended for implementation in the practical activities of agricultural organizations.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТУ, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	7
1.1. Трудовые ресурсы – как учетно-экономическая категория	7
1.2. Учёт и анализ трудовых ресурсов в системе обеспечения экономической безопасности.....	12
1.3. Оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике	16
2. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	23
2.1. Экономическая характеристика организации	23
2.2. Оценка финансового состояния	30
2.3. Организация бухгалтерского учёта и внутреннего контроля на предприятии.....	33
3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И КОНТРОЛЬ ЗАТРАТ ПО ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	37
3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность их использования.....	37
3.2. Организация бухгалтерского учета затрат труда и его оплаты	45
3.3. Особенности контроля затрат труда и расчетов с персоналом по оплате труда.....	52
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	64
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время с учётом требований современной экономики выставляются более сложные условия существования на рынке, что обуславливает необходимость постоянной разработки новых концепций развития методов учёта, анализа, контроля. В результате этого повышается роль бухгалтерско-финансовой службы. На первый уровень выходит работа бухгалтерско-финансовых служб, от функционирования которых зависит получение достоверной информации о состоянии производственно-хозяйственной деятельности. Современная экономика диктует необходимость внесения изменений в функционал бухгалтерско-финансовых служб, расширение задач для достижения поставленных целей.

Важно проводить прикладные исследования в этой предметной области. В связи с этим рассматриваемая тема раскрывается на примере конкретного хозяйствующего субъекта. Основными целями организации является улучшение технико-экономических показателей за счет повышения производительности труда, соблюдение удельных норм по выбросам отходов, усовершенствование учета рабочего времени и систем оплаты труда, которые всецело влияют на себестоимость продукции.

Основная масса существующих в настоящее время разработок в этой области касается финансового учета формирования фонда оплаты труда, что не всегда позволяет определить направление и эффективность затрат, связанных с использованием трудовых ресурсов. Нерешенными остаются вопросы нормативного оформления учетного процесса по отражению расходов на содержание и стимулирование труда работников организаций, недостаточно полно определены место и роль затрат труда в экономической классификации производственных издержек, не выявлено влияние современных тенденций развития сельскохозяйственного производства на организацию бухгалтерского учета затрат труда, недостаточно изучены его управленческие аспекты в современных условиях хозяйствования.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение бухгалтерского учета, контроля и анализа использования трудовых ресурсов в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ.

Решение поставленных задач позволило достигнуть поставленной цели:

1) раскрыть сущность трудовых затрат, обобщить современные концепции бухгалтерского учета и анализа использования трудовых ресурсов и уточнить место и роль материального стимулирования работников в повышении рентабельности сельскохозяйственных организаций;

2) проанализировать организацию бухгалтерского учета и внутреннего контроля объекта исследования и дать оценку финансово-экономическим результатам деятельности объекта исследования;

3) оценить состояние первичного, аналитического и синтетического учета затрат труда, а также формирование на их основе оперативной информации в целях эффективного управления трудовыми ресурсами.

Объектом исследования выбрано ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ. Предметом исследования являются теоретические и организационно-методические вопросы бухгалтерского учета, контроля и анализа использования трудовых ресурсов сельскохозяйственной организации.

Теоретической и методической основой исследования являются разработки отечественных и зарубежных ученых и специалистов в этой области, а также законодательные и нормативные акты по теме исследования. Информационной базой исследования послужили материалы Министерства сельского хозяйства РФ, Министерства сельского хозяйства РТ, данные годовой отчетности, а также внутренних документов ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, результаты собственных наблюдений, справочная литература и другая информация.

В выпускной квалификационной работе использованы абстрактно-логический, экономико-статистический методы экономических исследований, а также отдельные элементы метода бухгалтерского учета.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТУ, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

1.1. Трудовые ресурсы – как учетно-экономическая категория

Трудовые ресурсы – один из основных и важнейших факторов, определяющих эффективное развитие предприятий.

Термин «трудовые ресурсы» в экономической литературе часто отождествляется с «кадровым потенциалом» и «трудовым потенциалом», что не совсем правильно.

Понятие «трудовые ресурсы» в научный оборот впервые введен в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным.

Существует множество трактовок понятия «трудовые ресурсы», представленные авторами различных учебников (рис. 1). Каждое последующее дополняет предыдущее, тем самым совокупность данных понятий позволяет понять полную и конкретную сущность понятия «трудовые ресурсы».

Таблица 1 – Понятие термина «Трудовые ресурсы»

Автор	Понятие
Савицкая Г.В.	Трудовые ресурсы - фактическое количество работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. [47]
Кибанов А.Я.	Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги.[35]
Горелов Н.А.	Трудовые ресурсы – составная часть естественных производительных сил страны.[30]
Щипанова Д.Г.	Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями, знаниями, дающими возможность трудиться.[54]
Волков О.И.	Трудовые ресурсы являются не только главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность, но они также приводят в движение материально-вещественные элементы производств. Создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.[25]

Трудовые ресурсы как элемент ресурсного потенциала предприятия представляет собой потенциальную массу живого труда, которая может быть использована в течение определенного периода времени. Данную категорию необходимо рассматривать с экономической, статистической, демографической и социологической позиций.

Количественно-качественные параметры, отражающие содержание трудовых ресурсов предприятий, меняются с течением времени. В условиях становления рыночных отношений качественная характеристика определяется уровнем профессионального образования, занятости, соответствием потребностям использования профессионально-квалификационных свойств трудовых ресурсов.

Воспроизводство и формирование трудовых ресурсов в значительной степени испытывает влияние социально-экономического и демографического факторов и определяет уровень их развития и использования. Демографический аспект, учитывающий такие характеристики, как миграция, расселение, пол, возраст, семейное положение и др., показывает их зависимость от воспроизводства населения.

Состав трудовых ресурсов включает все трудоспособное население страны, занятое в сферах индивидуальной деятельности и общественного хозяйства, а также потенциально способное к трудовой деятельности. К трудовым ресурсам относится занятое и не занятое в экономике население.

Совершенствование использования трудовых ресурсов на макроуровне направлено на повышение степени занятости трудоспособного населения, распределение работников по отраслям и сферам национальной экономики; обеспечение эффективности использования работников в сфере материального производства и в непроизводственной сфере.

Принципиальные изменения в хозяйственной жизни привели к появлению в экономике новых процессов, явлений и характеризующих их понятий. Термин «кадровый потенциал» стал использоваться более активно. В экономической литературе его появление обусловлено необходимостью

реализации комплексного подхода в исследовании проблемы использования и подготовки персонала [32].

Термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощь, сила». Определяя эту категорию, необходимо отметить особенности понятий «ресурсы» и «потенциал». Потенциал (трудовой производственный, экономический) представляет собой относящуюся к определенному времени и месту собирательную, обобщенную характеристику ресурсов.

Понятие «трудовой потенциал» наряду с количеством (потенциалом) труда учитывает и условия его реализации, к которым относятся техническая вооруженность труда, уровень механизации производственных процессов, методы организации производства и т.п. Трудовой потенциал как один из элементов экономического потенциала является составляющей производственного и представляет собой качественные и количественные ресурсы живого труда, которыми он обладает. Трудоспособность, включающая совокупность различных качеств и определяемая трудовым потенциалом, имеет такие составляющие, как идейная убежденность и моральная зрелость; психо-физиологический уровень; профессиональная пригодность [39].

Трудовой потенциал отражает совокупную способность трудовых ресурсов к изготовлению максимально возможного в данных условиях количества товаров и услуг, необходимых для обеспечения устойчивого развития экономики и удовлетворения потребностей общества. Кадровый потенциал и, соответственно, рабочая сила является одним из элементов трудового потенциала. Рабочая сила – главный объект экономического анализа на промышленных предприятиях.

Понятие «рабочая сила», введенное К. Марксом, определяется как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [24].

Рабочая сила как экономическая категория представляет собой

совокупность используемых в производственной деятельности духовных и физических способностей человека. Качества, определяющие трудоспособность, или способность к труду вообще, образуют непосредственную основу рабочей силы. Выделяют способность к квалифицированному труду конкретной профессии – профессиональную трудоспособность, имеющую профессионально-квалификационную структуру рабочей силы. Основным ресурсом построения конкурентоспособной экономики является рабочая сила, особенно ее высококвалифицированная часть.

Такие понятия, как «персонал», «работники», «кадры», трактуются идентично, если принять за основу определение – это все работники предприятия, выполняющие производственные, хозяйственные и управленческие функции и занятые воздействием на предмет труда с использованием средств труда. Категория «кадровый потенциал», который можно определить как потенциальную трудовую способность человека, является более широким понятием кадров.

Определяющий параметры деятельности предприятия трудовой потенциал представляет собой составную часть промышленного капитала. К производственному потенциалу относится промышленно-производственный потенциал предприятия в качестве одного из элементов трудового потенциала. В каждой из различных многочисленных функций, выполняемых предприятием, задействован трудовой потенциал. Таким образом, трудовой потенциал предприятий включает состав трудовых ресурсов и условия их труда.

В зависимости от принятых критериев можно выделить различные группы трудового потенциала, сформированные по полу, возрасту, образованию, стажу работы, профессии, специальности, жизненным ориентирам и др. Поскольку трудовой потенциал находится на рынке труда или на предприятии, его также целесообразно разделить на используемый, который занят на различных предприятиях, в организациях и учреждениях, и

неиспользуемый трудовой потенциал, тех, кто в зависимости от разных причин не задействован в экономике.

Трудовой потенциал одновременно является частью трудовых ресурсов, которые определяются физиологической спецификой трудовой деятельности. Численность трудовых ресурсов служит одной из количественных характеристик трудового потенциала. «Трудовой потенциал является совокупной общественной способностью к труду, а трудовые ресурсы – совокупностью индивидов в обществе, способных к труду, или совокупностью трудящихся индивидов. Этим трудовые ресурсы отличаются от остальных производственных ресурсов, и их использование должно учитывать особенности социально-демографических групп населения» [36].

В предметной терминологии и методологии при научном анализе данного ресурса, представленного в публикациях по теории организации труда в различных отраслях, используются понятия «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы». Основатели теории человеческого капитала Г. Беккер и Т. Шульц первыми обосновали «производительную природу» инвестиций в человека, обеспечивающих длительный и существенный эффект [45].

Создание и развитие человеческого капитала Т. Шульц связывал с инвестициями в обучение, преобразующимися в «производственно необходимый» запас навыков и знаний работника и способствующими повышению удовлетворенности работника содержанием или оплатой труда, Беккер Г. – с расходами на подготовку рабочей силы и внутрифирменное образование, затратами на охрану здоровья, профессиональную и географическую мобильность [45].

К трудовым ресурсам никогда не будет уделяться меньше внимания, чем в настоящее время, не смотря на машинную автоматизацию многих производственных процессов, поскольку никакой компьютер не сможет учитывать всю совокупность человеческих факторов при принятии решений, а значит трудовые ресурсы в лице людей – всегда будут необходимы рынку и

обществу.

1.2. Учёт и анализ трудовых ресурсов в системе обеспечения экономической безопасности

В настоящее время конкурентоспособность организации основывается, в первую очередь, на эффективности ее функционирования. Именно кадровая безопасность является важной составной частью или составляющей экономической безопасности предприятия.

Обеспечение экономической безопасности - это выявление и оценка, а в дальнейшем своевременный анализ всех имеющихся угроз предприятия по каждой в отдельности составляющей с последующим созданием целого комплекса мероприятий по нейтрализации угроз и ущерба от них.

Именно в системе экономической безопасности, ключевым моментом является обеспечение кадровой составляющей, поскольку как сказал известный деятель нашего государства «кадры решают все». Именно трудовые ресурсы предприятия являются главным, ключевым источником производства знаний в современной информационной экономике.

Грамотно выстроенная система учета трудовых ресурсов является фундаментом для эффективной реализации общей стратегии предприятия. Трудовые ресурсы являются ключевым звеном в системе обеспечения экономической безопасности. Учет труда и заработной платы - является центральным вопросом среди системы учета на предприятии. Современные условия деятельности предприятия требуют создания эффективной системы управления трудовыми ресурсами, поскольку от выбора правильной системы и модели управления предприятием в полной мере зависит успешное будущее компании, а, следовательно, ее экономическая безопасность.

Среди современных зарубежных исследователей весомый вклад в исследование системы учета и анализа трудовых ресурсов на предприятии, внесли такие ученые: Киллен К., Марр Р., Армстронг М., Беккер Б. И., Вудток

М., Тильман Ф., Роджерс Ф., Робер М., Уорнер М., Уотермен.Р [24, 36, 45, 49, 57]

Существенное значение для разработки проблем учета и анализа трудовых ресурсов на предприятиях имеют труды современных российских ученых: Волгина А. П., Дураковой И. А., Базарова Т. Ю., Веснина В. Р., Дятлова В. А., Егоршина А. П., Пугачева В. П., Пызина В.А., Травина В. В., Иванцевича Д. Л., Кибанова А. Я., Лобанова А. А., Половинко В. С., Щербины В. В. и др. [27, 29, 30, 31, 57]

Появление учета и анализа трудовых ресурсов было вызвано возникновением интереса к работникам предприятия как к одному из важнейших ресурсов, в которых скрыты значительные резервы. Как и любой ресурс трудовые ресурсы характеризуются экономической эффективностью их использования. В связи с этим возникла необходимость создания новых инструментов, позволяющих менеджерам компаний более эффективно использовать скрытый потенциал и привести все это к единой общей денежной оценке. К примеру, приобретение нового принтера за 10 тыс. руб. будет признаваться в учете как увеличение активов предприятия, однако, расходы на поиск высококвалифицированного специалиста, исчисляющиеся десятками тысяч рублей будут признаваться и отражаться как расходы периода и списываться за счет прибыли.

Д.М. Подласова выделяет три основные задачи учета и анализа трудовых ресурсов: [45]

1. в области управления персоналом необходимо предоставлять информацию высшему управленческому аппарату с целью принятия обоснованных решений;
2. для принятия контрактных решение в области управлении персоналом нужно разработать методы денежного измерения стоимости человеческих ресурсов;
3. создать мотивацию для руководства предприятия, чтобы оно думало, что трудовые ресурсы - это актив, а не расходы, которые необходимо

уменьшить.

Таким образом, анализ трудовых ресурсов - это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческом капитале лицам, принимающим решения в организации.

Работодателям нужно учитывать то, что при отборе, наборе потенциальных работников, планировании бюджета расходов на содержание персонала анализ человеческого капитала позволит менеджерам выбрать только тех людей, которые принесут наибольшую экономическую выгоду компании, а, следовательно, повысят экономическую безопасность компании. Следует отметить, что данный анализ также поможет при составлении бюджета по программам подготовки и переподготовки работников, каким образом распределить данные ресурсы, что в конечном итоге даст расчет отдачи от инвестиций в человеческие ресурсы. А также при оценке положительных и отрицательных сторон набора работников и деловой репутации работников внутри компании. При анализе трудовых ресурсов, в основном необходимо учитывать три фактора: производительность труда, развитие навыков и удовлетворение работников. Именно данные факторы помогут привести к единому показателю - денежной форме.

Но также к важным показателям, которые характеризуют эффективность использования трудовых ресурсов, относят: численность персонала; квалификация и уровень образования персонала; затраты рабочего времени; показатели текучести кадров [55].

В мировой практике сохранность трудовых ресурсов характеризуется текучестью кадров, однако такой подход имеет недостатки:

- текучесть трудовых ресурсов не отражает причины, события и руководство не может повлиять на это;
- текучесть трудовых ресурсов не отражает экономический эффект от ухода работника в денежной оценке.

Анализ трудовых ресурсов позволит проводить диагностику текучести кадров. Измерять состояние работников в компании, что позволит оценить

тенденцию и принять меры раньше, чем работники начнут уходить из компании

Для оценки трудовых ресурсов используется информация оперативной и бухгалтерской отчетности, данные табельного учета, первичных документов, материалы хронометража и фотографий рабочего дня, и т.д.

Учет трудовых ресурсов на предприятии ведется по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Важным аспектом учетной политики в части оплаты труда является применение систем и форм оплаты труда на предприятиях, ведь правильная их организация дает возможность достоверно оценить затраты труда и повысить ее производительность.

Надо отметить, что в документах предприятия строго регламентирующих оплату труда находят отражение следующие вопросы: срок выплаты заработной платы; установление нормы командировочных и срока подачи отчета об использовании средств, предоставленных на командировку или под отчет; ответственность за хранение и выдачу трудовой книжки и исполнительного листа, начисления заработной платы в соответствии с условиями коллективных договоров, начисления доплаты к основной заработной платы; процесс документирования расчетов по заработной плате [43].

Таким образом, учет и анализ трудовых ресурсов подразумевает правильное распределение затрат на выплату заработной платы и использование в работе высококвалифицированных специалистов. Трудовые ресурсы компании играют далеко не последнюю роль в обеспечении экономической безопасности.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо:

- во-первых, разработать систему документооборота по обеспечению системы премирования сотрудников;
- во-вторых, ввести более четкие показатели премирования;
- в-третьих, мотивировать рост производительности правильно

организованной системой оплаты труда.

Данные рекомендации помогут повысить эффективность использования трудовых ресурсов, благодаря чему усилится система обеспечения экономической безопасности компании.

1.3. Оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике

Конституцией Российской Федерации (ст. 37 часть 3) декларируется право работника на получение вознаграждения за его труд, при этом ему гарантируется, что оплата труда должна производиться без любой дискриминации, не ниже минимального заработка, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ внес изменение в ежемесячную сумму минимального размера оплаты труда и с 1 января 2022 года определил ее в 13 890 рублей. Из чего следует, что оплата труда работников в меньшей сумме является антиконституционной. Трудовой кодекс РФ (ст. 133) также подтверждает право работника на оплату труда в пределах установленного минимального размера при условии выполнения им норм рабочего времени и трудовых обязанностей [4].

Следует отметить, что в настоящее время Трудовым кодексом РФ не делается различий между понятием заработной платы и понятием оплаты труда [4]. В Трудовом кодексе РФ (ст. 129) приводится равенство данных понятий. При этом в состав заработной платы (оплаты труда) включаются, помимо вознаграждения за труд работника (основного заработка), также компенсационные и стимулирующие выплаты, как это представлено на рисунке 1.

Трудовой кодекс РФ определяет в своей статье 131, что оплата труда должна производиться: во-первых, в денежной форме, т.е. в рублях (валюте Российской Федерации), либо, во-вторых, в неденежной форме, т.е. в форме

иных выплат, которые не противоречат законодательству и международным договорам РФ.

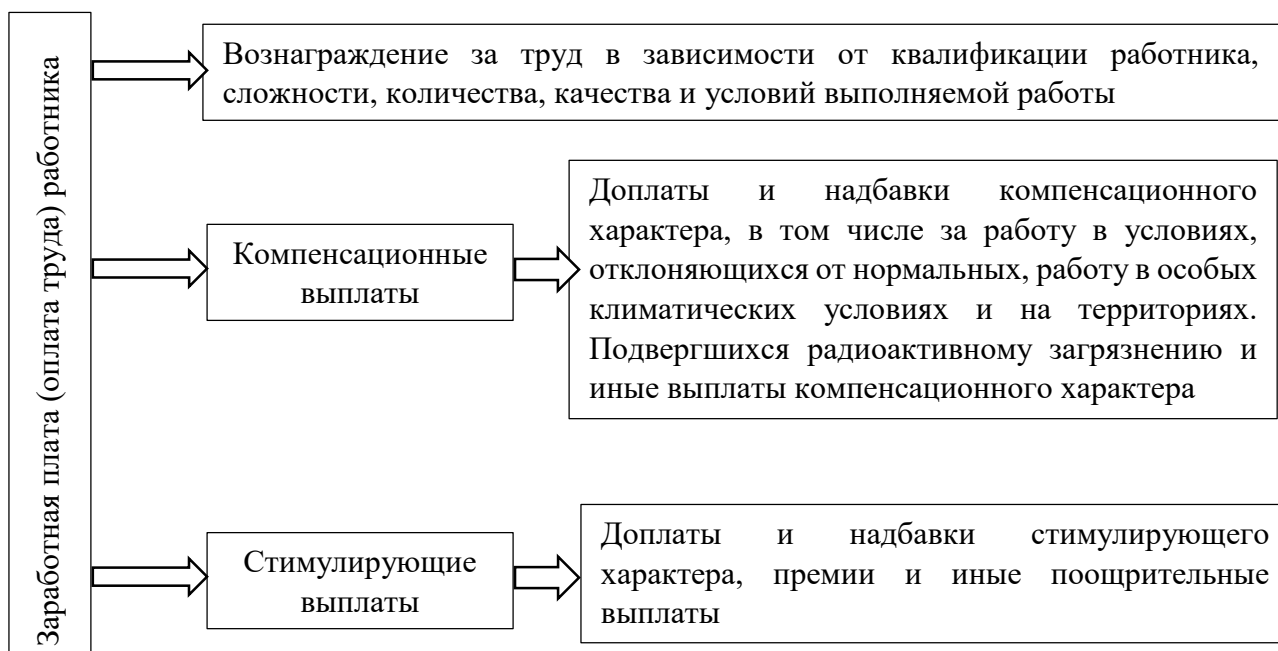


Рис. 1 – Состав заработной платы (оплаты труда) по Трудовому кодексу РФ[4]

Выплата заработной платы в неденежной форме производится исключительно по письменному заявлению работника и в соответствии с заключенным коллективным договором (трудовым договором). При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20% от начисленной месячной оплаты труда в рублях [4].

Трудовой кодекс РФ (ст. 135) указывает, что при формировании заработной платы работников работодатели должны опираться на заключенный трудовой договор, принятые на предприятии системы оплаты труда, а также руководствоваться действующими нормативно-правовыми актами в области трудового права. При этом в организации должны быть разработаны внутренние регламенты (положения), регулирующие вопросы начисления и выплаты заработной платы, премий и прочих выплат стимулирующего характера, которые должны регулироваться коллективным договором и не должны противоречить действующим нормам трудового законодательства РФ.

В современных условиях организации самостоятельно устанавливают

системы, формы и размеры оплаты труда, включая основные, а также стимулирующие и компенсационные выплаты.

Рациональное расходование средств на заработную плату на практике предполагает создание условий для одновременного выполнения следующих основных требований к организации оплаты труда работника:

- обеспечение неуклонного роста заработной платы;
- уменьшение трудовых затрат на единицу продукции;
- пропорциональный рост производительности труда и эффективности деятельности организации повышению заработной платы ее работников в соответствии с принятым штатным расписанием.



Рис.2 – Функции, возложенные на организацию оплаты труда [35]

Организация оплаты труда должна выполнять основные функции (рис. 2), среди которых выделяется стимулирующая функция, обеспечивающая материальную заинтересованность наемных работников к конечным результатам своего труда. Кроме стимулирующей функции имеются также воспроизводственная и распределительная, суть которых - обеспечить работника необходимыми благами и распределить средства на оплату труда и фонда потребления между наемными работниками и собственниками организации.

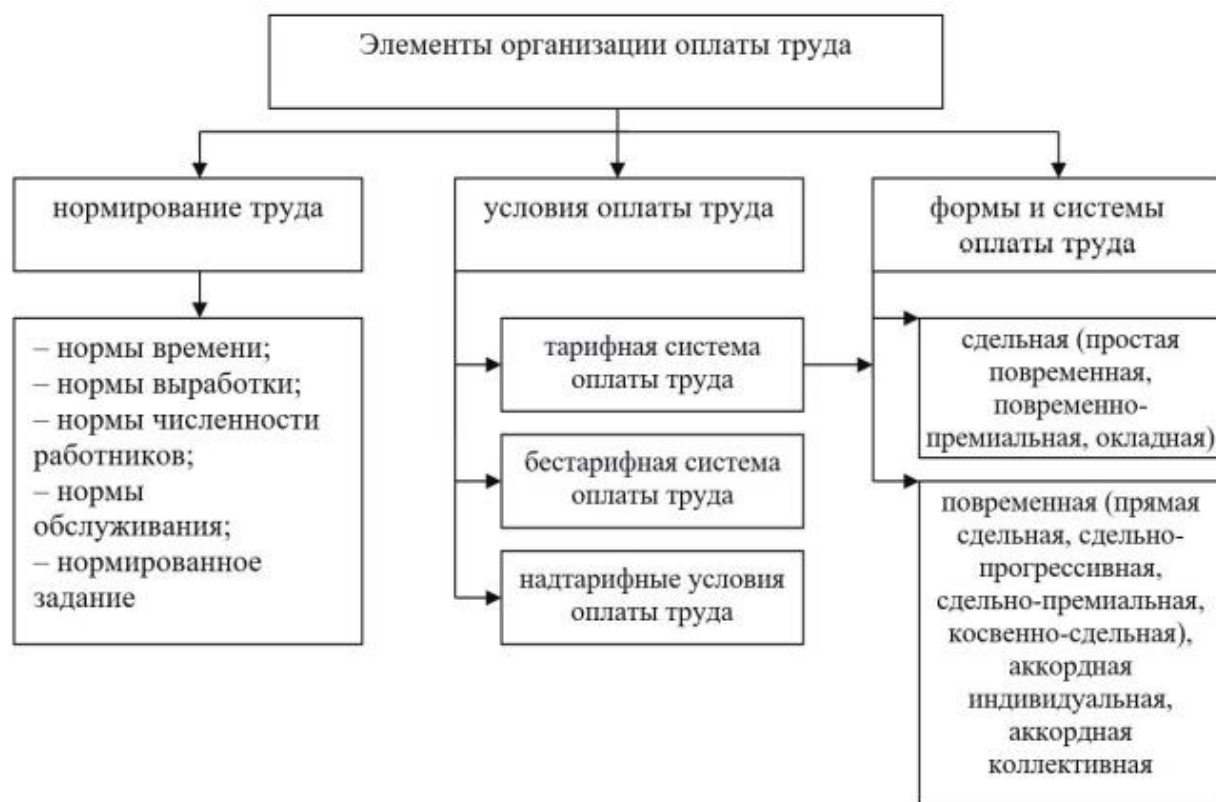


Рис. 3 – Основные элементы организации оплаты труда

Как представлено на рисунке 3, основными элементами организации оплаты труда хозяйствующего субъекта являются: нормирование труда, условия оплаты труда, формы и системы оплаты труда.

Нормирование труда, по сути, представляет собой техническое его нормирование, к нему относят установленные для оплаты труда нормы времени на выполнение работ, выработки продукции, численности работников для выполнения работ и т.п. установленных количественных характеристик, необходимых для определения затрат труда и его величины оплаты.

К условиям оплаты труда относят:

- 1) тарифную систему оплаты труда, в которую, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 143), включают тарифные ставки, должностные оклады, тарифную сетку и тарифные коэффициенты;
- 2) бестарифную систему оплаты;
- 3) надтарифные условия оплаты труда.

Помимо понятий заработной платы и оплаты труда в экономической

терминологии выделяют еще два определения, такие, как фонд заработной платы и фонд оплаты труда. При этом может показаться, что это одинаковые понятия, однако, с точки зрения формирования данных фондов имеются существенные отличия.

В фонд заработной платы включаются выплаты по начисленной заработной плате в соответствии с принятыми на предприятии тарифными ставками, сдельными расценками, окладами и т.п.

В то время как фонд оплаты труда - это более широкое понятие, чем фонд заработной платы, который включает в себя все расходы предприятия по оплате труда персонала, включая премии, надбавки, а также социальные выплаты, которые не включаются в фонд заработной платы.

Понятие фонда оплаты труда в настоящее время действующими нормативными актами не регламентировано, поскольку ни в формах бухгалтерской отчетности, ни в формах статистической отчетности не применяется, в отличие от фонда заработной платы, который содержится в формах федерального статистического наблюдения, таких как:

- во-первых, - форма № 1-Т (годовая), «Сведения о численности и заработной плате работников» (код формы по ОКУД 0606002);
- во-вторых, - форма № П-4 (месячная) «Сведения о численности и заработной плате работников» (код формы по ОКУД 0606010).

В фонд заработной платы указанных форм относят начисления согласно штатному расписанию в соответствии с определенной формой оплаты труда: повременной или сдельной, а также доплаты, надбавки, премии, компенсации в связи с условиями труда. При этом в фонде заработной платы любые выплаты социального характера учитываться не будут, как это представлено на рисунке 4.

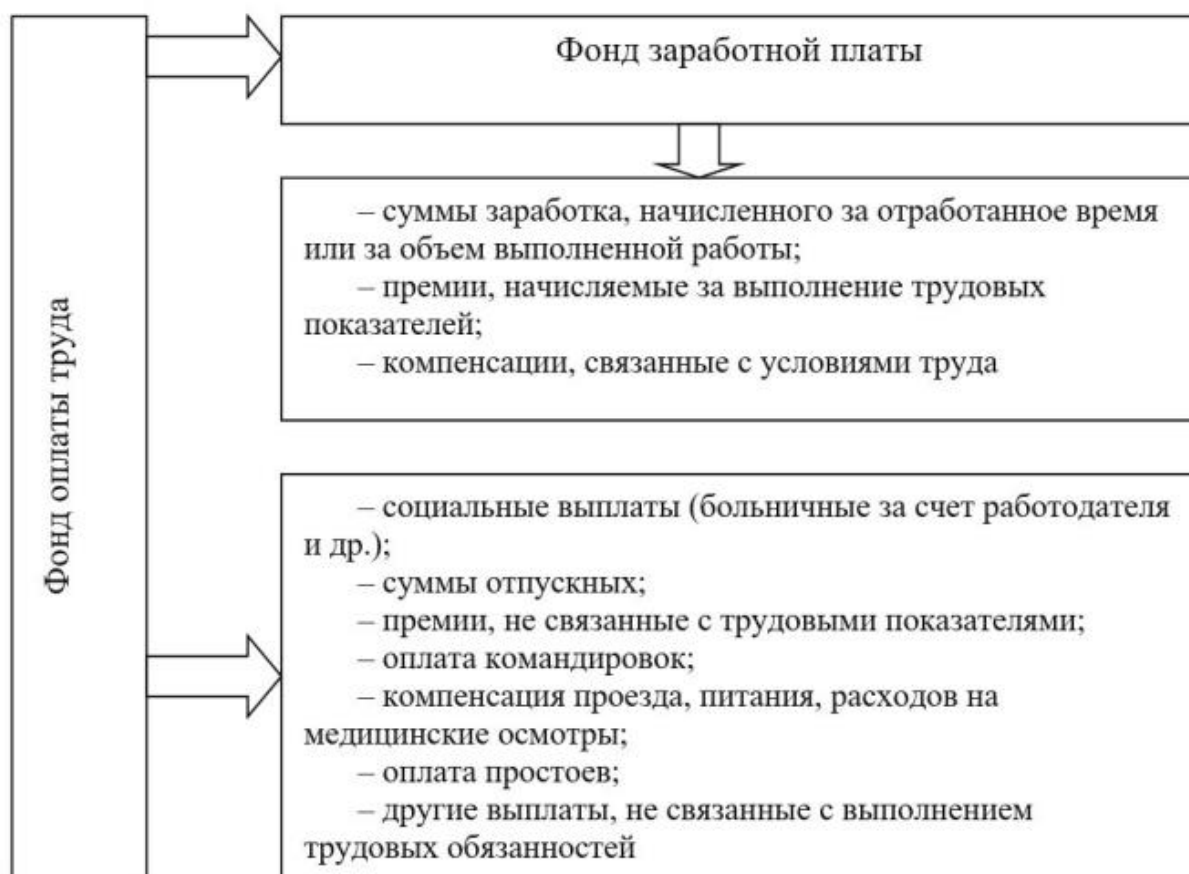


Рис. 4 – Формирование фонда заработной платы [39]

Начисленная заработная плата представляется как объект налогообложения для таких страховых взносов, как: на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.п. 1 п. 1 ст. 420, п. 1 ст. 421. п. 1 ст. 424 Налогового кодекса РФ [3], п.п. 1, 2 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [9, 10]).

Расходы организации по оплате труда персонала тесно связаны с отчислениями на социальные нужды, и в ходе управления затратами при изыскании резервов экономии средств, а также при оценке возможностей повышения заработной платы и при решении прочих вопросов, касающихся материального стимулирования труда, должны рассматриваться без отрыва

друг от друга. Отчисления субъектов во внебюджетные фонды составляют 30% от начисленной заработной платы, поэтому любое повышение или снижение оплаты труда работников ведет к соответствующему увеличению или сокращению отчислений на социальные нужды, о чем не должны забывать руководители при формировании и корректировке политики оплаты труда.

Затраты на оплату труда в совокупности с отчислениями во внебюджетные фонды составляют значительную часть расходов любого предприятия. В связи с этим в условиях кризиса основными резервами экономии, как правило, рассматриваются возможности снижения расходов по заработной плате работников. Однако такой подход представляется односторонним и не всегда экономически оправданным, поскольку может привести к потере квалифицированных кадров, востребованных на рынке, труда. Поэтому политика оплаты труда должна быть достаточно эффективной, чтобы обеспечить должный баланс между производительностью труда и его оплатой, соблюдением действующего трудового права и возможной экономией средств на оплату труда, должной мотивацией персонала и недопущением перерасхода средств по заработной плате.

2. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ

2.1. Экономическая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» расположено в северо-западной части Арского района, который входит в состав Казанской пригородной зоны Республики Татарстан.

В состав хозяйства входят населенные пункты: д. Верхняя Корса, д. Нижняя Корса, д. Алан, село Сарай-Чекурча.

Главный хозяйственный центр находится в г. Арск.

ООО «Корсинский МТС» находится в Арском районе РТ в д. Средняя Корса на ул. Молодёжная 1Б. Основным видом деятельности является выращивание зерновых культур. Численность населения составляет 1009 человек.

Автотранспортная магистраль, соединяющая административный и хозяйственный центр, хорошо асфальтирована.

ООО «Корсинский МТС» находится в зоне умеренно-континентального климата в достаточной увлажнённости. Умеренно холодная зима продолжается не менее 3х месяцев. Самым теплым месяцем является июль со среднемесячной температурой воздуха +20С и, наоборот, в самом холодном месяце в году температура равна 11С ниже нуля, среднегодовая температура воздуха равна – 3,6С. Наиболее неблагоприятным проявлением климата для хозяйственной деятельности предприятия являются затяжные дождливые периоды. Частое выпадение осадков, сильное увлажнение почвы, высокая влажность – всё это в значительной степени затрудняет проведение полевых работ.

Почвенно-растительный покров весьма разнообразен. Плодородные и чернозёмные почвы благоприятствуют получению высоких урожаев кормовых культур.

Для оценки условий землепользования хозяйства рассмотрим состав и структуру земельного фонда за 4 года в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ размера, состава и структуры земельного фонда в ООО «Корсинкий МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Земельные угодья	Площадь, га				Структура, %				В среднем по РТ за 2020 год
	2017г	2018г	2019г	2020г	2017г	2018г	2019г	2020г	
Пашня	4500	5728	4500	4336	88,2	95,7	88,2	87,8	5961
Сенокосы	250	250	250	250	4,9	4,9	4,9	5,1	116
Пастбища	354	8	354	354	6,9	0,1	6,9	7,2	612
Итого сельхозугодий	5104	5986	5104	4940	100	100	100	100	6703
Всего земель	5104	5986	5104	4940	х	х	х	х	6979
Процент распаханности	х	х	х	х	88,2	95,7	88,2	87,8	89,9

Исходя из данных таблицы 2, можно сделать вывод о значительном удельном весе сельскохозяйственных угодий в структуре земельного фонда в ООО «Корсинский МТС», большую часть из которых составляет пашня, как и в 2017 году, в 2018 году, в 2019 году, так и в 2020 году. Хочется отметить, что в 2020 году площадь пашни незначительно выше на 0,4% по сравнению с 2019 годом. Это означает, что большая часть земельных ресурсов хозяйства отводится под пашню, которая в основном используется для получения растениеводческой продукции.

Процент распаханности за 2017 – 2020 годы высокий. В 2020 году он составляет 87,8%, что свидетельствует о том, что сама по себе территория сильная, но экологическая ситуация критичная.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2020 год удельный вес пашни в 2020 году в ООО «Корсинский МТС» выше на 1,1 пункта; удельный вес сенокосов ниже на 3,4 пункта, а удельный вес пастбищ ниже на 1,9 пункта.

Определим специализацию ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ (таблица 3).

Таблица 3 – Структура товарной продукции в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы, в %

Виды товарной продукции	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Зерно	20,8	42,3	25,2	38,2
Молоко	62,3	47,3	61,3	47,0
Мясо КРС	16,9	10,4	13,5	14,8
Итого	100	100	100	100

Из данных таблицы 3 видно, что в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимает продукция скотоводства, а именно производство молока, которое в 2020 году составляет – 47,0%.

Исходя из расчетов структуры товарной продукции, можно сказать, что на предприятии складывается скотоводческая специализация молочного направления с развитым зернопроизводством. Также можно отметить, что в ООО «Корсинский МТС» высокий уровень специализации.

На основе данных таблицы 3, используя формулу (1), предложенную профессором И.В. Поповичем, определим уровень (степень) специализации:

$$K_c = \frac{100}{\sum P_i \cdot (2 \cdot i - 1)} \quad (1)$$

где K_c – коэффициент специализации;

P_i – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

i – порядковый номер вида товарной продукции в ранжированном ряду по удельному весу в стоимости товарной продукции, начиная с наивысшего.

Величина коэффициентов в интервалах до 0,20 свидетельствует о слабом уровне специализации хозяйств, от 0,20-0,40 – о среднем, от 0,40-0,60 – о высоком, и от 0,60 – о глубоком уровне специализации.

$$K_c = \frac{100}{\sum P_i \cdot (2 \cdot i - 1)} = \frac{100}{61,8 \cdot (2 \cdot 1 - 1) + 38,2 \cdot (2 \cdot 1 - 1)} = 0,56 \quad (2)$$

Из проведенного расчета видно, что величина коэффициента специализации в интервалах от 0,4 свидетельствует о высоком уровне специализации ООО «Корсинский МТС».

Для анализа обеспеченности предприятия основными производственными фондами необходимо рассчитать показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда (таблица 4).

Данные показатели имеют важное значение для повышения конечных результатов сельскохозяйственного производства, так как во многом определяют уровень и темпы его развития.

Таблица 4 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб.	133747	155384	202857	229110	385793
Число среднегодовых работников, чел	98	90	83	79	94
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	5104	5986	5104	4940	6703
Фондооснащенность на 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	2620,4	2595,8	3974,5	4637,9	5755,2
Фондовооруженность на 1 работника, тыс. руб.	1364,8	1726,5	2444,1	2900,1	4111,0

Исходя из данных таблицы 4, можно отметить, что среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения в 2020 году увеличилась по сравнению с 2019 годом на 26253 тыс. руб., среднегодовая численность работников уменьшилась на 4 чел., в результате этого фондооснащенность увеличилась на 663,4 тыс. руб.

благодаря увеличению среднегодовой стоимости основных производственных фондов.

Важно отметить, что фондовооруженность возросла на 456 тыс. руб. в результате снижения численности работников, что свидетельствует об автоматизации трудовых процессов.

Если сравнить показатели фондовооруженности можно увидеть, что среднереспубликанские показатели 2020 года больше на 1210,9 тыс. руб. показателей ООО «Корсинский МТС» за 2020 год.

Рассчитаем основные показатели обеспеченности предприятия энергетическими ресурсами: энерговооруженность и энергооснащенность, которые представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Сумма энергетических мощностей, л.с	8169	8410	8169	9139	8810
Число среднегодовых работников, чел	98	90	83	79	94
Площадь пашни, га	4500	5728	4500	4940	5961
Энергооснащенность на 100 га пашни, л.с	181,5	146,8	181,5	185,0	147,8
Энерговооруженность на 1 работника, л.с	83,4	93,4	98,4	115,7	93,9

Исходя из таблицы 5, можно отметить, что энергетические ресурсы наряду с другими основными производственными фондами, являются наиболее активной частью материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства.

Важно отметить, что показатели энергооснащенности и энерговооруженности варьируют. В 2020 году по сравнению с 2019 годом произошло увеличение указанных показателей на 3,5 га пашни и на 17,3 на 1 работника соответственно. Увеличение рассматриваемых показателей произошло за счет уменьшения числа среднегодовых работников на 4 чел.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2020 год энергооснащенность и энерговооруженность труда в ООО «Корсинский МТС» выше соответственно на 37,2 и на 21,8 пункта. Следовательно, изучаемая организация имеет более высокие показатели обеспеченности энергетическими ресурсами.

Для определения годового запаса труда и уровня его использования рассчитаем показатели в таблице 6.

Таблица 6 – Уровень использования запаса труда в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая численность работников, чел.	98	90	83	79	100,0
Годовой запас труда, тыс. чел-час	181,8	167,0	154,0	146,5	183,0
Фактически отработано всеми работниками, тыс. чел-час	197,0	172,0	161,0	160,0	196,0
Уровень использования запаса труда, %	108,4	103,0	104,5	109,2	107,2

Данные по таблице 6 показывают, что среднегодовая численность работников с 2017 по 2019 годы уменьшается, что, в свою очередь, ведёт к снижению годового запаса труда и фактически отработанного времени.

В результате этого, уровень использования запаса труда в динамике за 4 года превышает 100%, а именно в 2017 году превышает на 8,4%, в 2018 году – 3%, в 2019 году на 2,2%, а в 2020 году – 9,2%.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2020 год уровень использования запаса труда в ООО «Корсинский МТС» выше на 2,0%.

Рассмотренные выше показатели обеспеченности изучаемого предприятия трудовыми ресурсами, производственными фондами и землей позволяют провести анализ экономической эффективности сельскохозяйственного производства, который представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Выход валовой продукции на: 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	57,9	45,9	55,1	62,1	69,1
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	229,3	174,5	218,2	258,1	267,8
100 рублей основных средств, руб.	2,4	1,9	1,5	1,7	1,2
100 рублей издержек производства, руб.	2,1	1,9	1,6	1,8	1,8
1 среднегодового работника, тыс. руб.	30,1	30,5	33,9	38,8	49,4
Сумма прибыли (убытка) на: 100 га сельхозугодий, тыс. руб.	555,9	515,4	672,7	1043,5	427,6
100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	2202,5	1927,2	2665,6	4338,7	1656,8
100 рублей основных средств, руб.	23,5	21,3	19,2	21,2	7,4
100 рублей издержек производства, руб.	19,7	21,6	19,7	21,5	11,0
1 среднегодового работника, тыс. руб.	289,5	342,8	413,7	652,5	305,5
Уровень рентабельности (убыточности) продукции, %	32,9	26,8	31,3	37,0	14,8

Из данных таблицы 7 можно сделать вывод о том, что валовая продукция на 100 га сельхозугодий в 2020 году по сравнению с 2019 годом повысилась на 7 тыс. руб. В сравнении с данными по РТ за 2020 год валовая продукция выше, чем в ООО «Корсинский МТС» на 7 тыс. руб. Из данных расчётов можно сказать, что прибыль предприятия увеличивается, что говорит о развитии предприятия.

Хотелось бы отметить, что выход валовой продукции на 1 среднегодового работника с каждым годом возрастает, так как в 2017 году она составляет – 30,1 тыс. руб., в 2018 году – 30,5 тыс. руб., в 2019 году – 33,9 тыс. руб., а в 2020 году – 38,8 тыс. руб. В среднем по РТ она составляет 49,4 тыс. руб., что свидетельствует об эффективном использовании трудовых ресурсов.

Уровень рентабельности предприятия с каждым годом возрастает. Если сравнивать рентабельность за 2017-2020 годы и в среднем по РТ, можно

сделать вывод о том, что на предприятии повышается эффективность использования средств, вложенных в производство.

Следовательно, прослеживается рост эффективности использования земельных ресурсов, отдача каждого гектара земли повышается.

2.2. Оценка финансового состояния

Финансовое состояние предприятия характеризуется системой показателей, отражающих наличие, размещение, использование финансовых ресурсов предприятия и всю производственно-хозяйственную деятельность предприятия. Начнем с анализа ликвидности и платежеспособности. Анализ ликвидности и платежеспособности осуществляется сравнением средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков. Ликвидность организации означает ликвидность его баланса.

Анализ ликвидности баланса ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ представлен в таблице 8.

Как видно из данных таблицы 8, можно сказать, что на конец года у организации не выполняется только одно условие в ликвидности активов баланса ($A1 > П1$).

Как показывают данные таблицы, в 2020 году отмечено снижение ликвидности баланса организации. То есть, можно сказать, что баланс организации на начало года является абсолютно ликвидным, а на конец года имеет незначительный платежеспособный недостаток.

Следовательно, ликвидность баланса снижается, а соответственно, может снижаться и финансовая устойчивость.

Таблица 8 – Анализ ликвидности бухгалтерского баланса организации
ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2020 год

Актив	На начало	На конец	Пассив	На начало	На конец	Платежный излишек	
						На начало	На конец
A1 Наиболее ликвидные активы	6562	992	П1 Наиболее срочные обязательства	4604	5095	1958	-4103
A2 Быстро реализуемые активы	20289	30984	П2 Краткосрочные пассивы	14313	23351	5976	7633
A3 Медленно реализуемые активы	181174	194015	П3 Долгосрочные пассивы	6893	3978	174281	190037
A4 Трудно реализуемые активы	107395	141546	П4 Постоянные (устойчивые) пассивы	289610	335113	-182215	-193567
Валюта баланса	315420	367537	Валюта баланса	315420	367537	-	-

Исходя из общего показателя платежеспособности таблицы 9, можно сказать, что предприятие способно погашать краткосрочные и долгосрочные финансовые обязательства перед кредиторами за счёт всех активов.

Таблица 9 – Финансовые коэффициенты платежеспособности в
ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2020 год

Показатели	Нормативное ограничение	На начало года	На конец года	Изменение
Общий показатель платежеспособности (L 1)	$L1 > 1$	5,1	4,2	-0,9
Коэффициент абсолютной ликвидности (L 2)	$0,2 < L2 < 0,5$	0,3	0,03	-0,27
Коэффициент «критической оценки» (L 3)	$0,7 < L3 < 0,8$	1,4	1,1	-0,3
Коэффициент текущей ликвидности (L 4)	$1,5 < L4 < 2$	11,0	8,0	-3,0
Коэффициент маневренности функционирующего капитала (L 5)	Увеличение в динамике положительно	0,6	0,6	0
Доля оборотных средств в активах (L 6)	$L6 > 0,5$	0,7	0,6	-0,1
Коэффициент обеспеченности собственными средствами (L 7)	$L7 > 0,1$	0,88	0,86	-0,02

На начало года коэффициент абсолютной ликвидности показывает, что краткосрочные заемные обязательства при необходимости предприятие может погасить, а на конец года ООО «Корсинский МТС» не способно это сделать. По показателю критической оценки можно сделать вывод, что предприятие имеет проблемы с возвратом денег за отгруженную продукцию.

По коэффициенту текущей ликвидности хочется отметить, что предприятие не имеет прочное финансовое положение, так как коэффициент текущей ликвидности уменьшился. Оборотные активы по сравнению с внеоборотными активами заметно ликвидней. Поэтому можно сделать вывод, что доля оборотных средств позволяет судить о ликвидности баланса в целом. То есть, в организации складывается ликвидный баланс. Коэффициент обеспеченности собственными средствами рассчитывается для оценки платежеспособности предприятия. Из этого следует, что структура баланса в ООО «Корсинский МТС» признается положительной.

Таблица 10 – Относительные коэффициенты финансовой устойчивости в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2020 год

Показатели	Норма ограничения	На начало года	На конец года	Изменения
Коэффициент капитализации U1	Не выше 1,5	0,1	0,1	0
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования U2	0,1-0,5	0,9	0,9	0
Коэффициент финансовой независимости U3	0,4-0,7	0,9	0,9	0
Коэффициент финансирования U4	>0,7	11,2	10,3	-0,9
Коэффициент финансовой устойчивости U5	>0,6	0,9	0,9	0

Исходя из анализа коэффициентов финансовой устойчивости организации, можно сделать вывод о том, что в её распоряжении остается большая величина чистой прибыли, организация обеспечивает потребности в оборотных активах за счёт собственных средств и имеет положительную финансовую устойчивость.

Как правило, большую информацию о финансовом состоянии

организации мы можем получить, изучив формы годовой бухгалтерской отчетности. В связи с этим, к отчету приложена годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Корсинский МТС» за 2020 год.

2.3. Организация бухгалтерского учёта и внутреннего контроля на предприятии

Бухгалтерский учет в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ организован и ведётся согласно требованиям Федерального закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В ООО «Корсинский МТС» принята учетная политика руководителем Гилязетдиновым Р.Г. Руководитель отвечает за организацию бухгалтерского учета и соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций.

За формирование учётной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности отвечает Главный бухгалтер Гатауллина З.Ф.

Главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем документы, служащие основанием для приемки товарно-материальных ценностей, денежных средств, расчетно-кредитных и финансовых обязательств.

Бухгалтерский учет в ООО «Корсинский МТС» автоматизирован, используется программа 1С: «Бухгалтерия 8.3», что упрощает трудовой процесс и позволяет повысить оперативность и достоверность учётной информации.

Все хозяйственные операции, проводимые предприятием, оформляются оправдательными документами. Эти документы служат первичными учетными документами, на основании которых ведётся бухгалтерский учет. Благодаря компьютерным программам происходит группировка и обобщение учетной информации. В результате бухгалтерская служба получает выходные распечатки с регистрами различного содержания, структура которых

соответствует журналам-ордерам, ведомостям, книгам и другим отчетным регистрам бухгалтерского учета.

Следовательно, для оформления фактов хозяйственной деятельности в ООО «Корсинский МТС» применяются типовые формы первичных документов, установленные законодательством, содержащиеся в перечнях и альбомах унифицированных форм первичной учетной документации.

ООО «Корсинский МТС» ведет бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций предприятия путем двойной записи на взаимосвязанных счетах бухгалтерского учета, включенных в рабочий план счетов бухгалтерского учета. Данные аналитического учета должны соответствовать оборотам по счетам синтетического учета.

Одним из мероприятий внутреннего контроля является проведение на предприятии инвентаризации имущества и расчетов, благодаря которой выявляется фактическое наличие имущества, производится сопоставление его с данными бухгалтерского учета, проверяется полнота отражения в учете расчетов, обязательств.

Инвентаризация в ООО «Корсинский МТС» осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. Приказом Минфина России от 13.06.1995 №49 (с изменениями)).

Проведение инвентаризации на предприятии осуществляется постоянно действующей инвентаризационной комиссией, в состав которой входят представители администрации, работники бухгалтерской службы, другие специалисты (инженеры, экономисты, техники и др.)

Для оформления инвентаризации применяются формы инвентаризационных описей, утвержденные Приказом Минфина РФ от 15.12.2010 № 173н. В зависимости от объекта учета используются следующие формы:

- инвентаризационная опись ценных бумаг;

- инвентаризационная опись остатков на счетах учета денежных средств;
- инвентаризационная опись задолженности по кредитам, займам;
- инвентаризационная опись (сличительная ведомость) бланков строгой отчетности и денежных документов;
- инвентаризационная опись наличных денежных средств;
- инвентаризационная опись расчетов с покупателями, поставщиками и прочими дебиторами и кредиторами и т.д.

Эти описи составляются в двух экземплярах и подписываются всеми членами комиссии.

Таким образом, выявленные в ходе проведения инвентаризации расхождения с данными бухгалтерского учета по каждому объекту учета в количественном и стоимостном выражении заносятся в ведомость расхождений по результатам инвентаризации. На основании этой ведомости составляется акт о результатах инвентаризации.

В бухгалтерском балансе ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ отмечено, что предприятие не подлежит обязательному аудиту, так как согласно требований Федерального закона «Об аудиторской деятельности» за №307 ФЗ доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности, за год, непосредственно предшествовавший отчетному году, составляет не более 800 миллионов рублей и сумма активов бухгалтерского баланса по состоянию на конец года, непосредственно предшествовавшего отчетному году, составляет не более 400 миллионов рублей.

Соответствующие отчетные формы о финансовой деятельности организации сдаются в территориальные органы ФНС, ПФР, ФСС, ОМС, районное сельскохозяйственное управление МСХ РТ в электронном формате.

В настоящее время работодатели уделяют все большее внимание вопросам этики деловых и личностных взаимоотношений при отборе персонала и его приеме на работу, а также в процессе непосредственного выполнения сотрудниками своей профессиональной роли.

Соблюдение этики деловых отношений является одним из главных критериев оценки профессионализма, как отдельного сотрудника, так и организации в целом.

В ООО «Корсинский МТС» рекомендуем внедрить кодекс этики сотрудников, содержащий нормы и правила поведения и общения в процессе деятельности (Приложение А). Выполнение сотрудниками данных норм и правил этики деловых отношений станет ее «визитной карточкой» и определит во многих случаях тот факт, будет ли внешний партнер или клиент иметь дело с данной организацией в дальнейшем и насколько эффективно будут строиться их взаимоотношения.

Согласно трудового договора каждый сотрудник ООО «Корсинский МТС» имеет право на то, чтобы ему были обеспечены условия труда, полностью соответствующие действующим требованиям гигиены и безопасности. Разработка инструкций для работников организации осуществляется руководителями подразделений на базе приказа от руководителя компании. (Приложение Б и В)

3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И КОНТРОЛЬ ЗАТРАТ ПО ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность их использования

Важнейшим фактором производства является персонал предприятия (трудовые ресурсы). От обеспеченности предприятия кадрами, их профессионального мастерства зависит степень использования сырья, материалов, производственных мощностей, основных и оборотных фондов и в целом эффективность производства.

Таблица 11 – Состав и структура персонала ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2018 – 2020 годы

Категории работников	Годы						Отклонение (+,-) чел. от	
	2018		2019		2020			
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2018	2019
Среднегодовая численность работников – всего	90	100	83	100	79	100	-11	-4
в т.ч. занятые в сельскохозяйственном производстве	86	95,6	79	95,2	75	94,9	-11	-4
из них рабочие: рабочие постоянные	66	73,3	59	71,1	55	69,6	-11	-4
из них руководители	6	6,7	6	7,2	6	7,6	0	0
Специалисты	14	15,6	14	16,9	14	17,7	0	0
Работники торговли и общественного питания, подсобных, промышленных производств	4	4,4	4	4,8	4	5,1	0	0

Из всех ресурсов предприятия особое место принадлежит трудовым ресурсам. Они соединяют материальные и финансовые факторы производства и на уровне предприятия выступают в качестве его персонала.

В организации наблюдается тенденция снижения численности работников в динамике по годам, так к 2019 году сокращение составило 11 человек, к 2020 году – 4 человека, все они были постоянные рабочие. Наибольший удельный вес приходится на долю работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, что соответствует специфики

деятельности предприятия. Численность руководителей и специалистов остается постоянным 6 и 14 человек, соответственно.

Анализ использования фонда рабочего времени проводится по каждой категории работников, и позволяет определить количество отработанных дней и часов одним работником за определённый временной интервал.

Затраты труда на производство единицы продукции зависят от многочисленных факторов, которые можно разделить на две группы:

- 1) Природно-климатические, биологические и агрозоотехнические, от которых зависит рост урожайности культур
- 2) Организационно-технические, которые содействуют сокращению затрат труда на га посевной площади

Исходя из специализации предприятия проанализируем затраты труда на производство основных видов товарной продукции: зерно, молоко и прирост КРС.

Таблица 12 – Анализ затрат труда и факторов, их определяющих ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Вид продукции	Затраты труда, тыс. чел.-час.		Площадь посева, га /поголовье, гол		Затраты труда на 1 га (1 гол), чел.- час		Отклонение (+,-), тыс. чел.час.		
	базис	отчет	базис	отчет	базис	отчет	всего	в т.ч. за счет	
								площади	затрат труда на 1 га
Зерновые	18	16	2400	2470	7,5	6,5	-2,0	0,5	-2,5
Молоко	88	86	500	500	176,0	172,0	-2,0	0,0	-2,0
Прирост КРС	25	24	1041	967	24,0	24,8	-1,0	-1,8	0,8

Наиболее трудоемкими являются продукты отрасли животноводства, в силу меньшей автоматизации технологических процессов и круглогодичного обслуживания животных и получения продукции, тогда как отрасль растениеводства носит сезонный характер.

В результате затраты труда по зерновым культурам в 2020 году по сравнению с 2019 годом уменьшились на 2 тыс. чел.-часов, не смотря на

расширение площади посева на 70 га. Данные изменения произошли за счет уменьшения затрат труда на 1 га на 1 чел.-час. пункта.

Затраты труда на молоко также снизились на 2 пункта, в результате автоматизации процесса поения на 4 чел.-часа на 1 голову. Несмотря на сокращение численности откормочного поголовья затраты труда на 1 голову напротив выросли на 0,8 пункта.

В ходе анализа использования рабочего времени оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации, по каждому ее подразделению и каждой категории работников.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П).

Таблица 13 - Анализ использования фонда рабочего времени ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2018 – 2020 годы

Показатели	Годы			Отклонение (+,-) от	
	2018	2019	2020	2018	2019
Среднегодовая численность работников, чел.	86	83	79	-7	-4
Отработано всего, тыс. чел-дней	25	23	23	-2	0
Отработано всего, тыс. чел-час (ФРВ)	172	161	160	-12	-1
Отработано дней одним работником (трудовая активность) за год	290,7	277,1	291,1	0,4	14,0
Отработано часов одним работником за год	2000,0	1939,8	2025,3	25,3	85,6
Средняя продолжительность рабочего дня, час	6,9	7,0	7,0	0,1	0,0
Потери рабочего времени целодневные, час	8,6	0,0	0,0	-0,1	0,0
Потери внутрисменные, час	29,07	0,0	0,0	-6,9	3,4
Общие потери рабочего времени, всего, час	2500	0,0	1000,0	-1500	1000
Отклонение фонда рабочего времени за счет изменения:					
А) численности работников	X	X	X	14,0	-7,8
Б) количества отработанных дней одним работником	X	X	X	0,2	7,8
В) продолжительность рабочего дня	X	X	X	1,8	-1,0

В ООО «Корсинский МТС» в 2020 году фонд рабочего времени меньше чем в 2018 году на 12 тыс. чел-час. Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц.

Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует достаточно полно. В среднем в 2018 и 2020 годах одним рабочим отработано по 291 день, 2019 год менее напряженный – 277 дней, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего в 2018 году 35, а в 2019-2020 годах 10 часов.

В 2019 году не произошло потерь. Общие потери рабочего времени в 2018 и 2020 годах – 2,5 и 1 тыс. чел.-часов. Так как в 2020 году по сравнению с 2019 годом показатели практически не изменились, отклонения фонда рабочего времени наименьшие.

Эффективность использования трудовых ресурсов выражается на уровне производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. Данный показатель отражает как положительные стороны работы, так и ее недостатки

В практике экономического анализа производительность труда обычно характеризуется при помощи показателя средней выработки, который исчисляется путем деления объема произведенной продукции на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала.

По данным таблицы 14 можно сделать вывод, что в базисном году произведено валовой продукции с.х на 1 среднегодового работника 32,6 тыс. руб, а в отчетном году – 36,9 тыс. руб, что свидетельствует о ее росте на 4,3 тыс. руб. Прямые затраты труда зерна на 1 ц, чел-час составляют в 2019 году - 0,201 чел-час, а в 2020 году - 0,156 чел-час, что свидетельствует о ее уменьшении на 0,05, также значительно уменьшились и прямые затраты на производство молока на 0,22.

Таблица 14 – Анализ показателей производительности труда ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
Произведено валовой продукции с.х. тыс. руб.:			
на 1 среднегодового работника	32,674	36,952	4,28
на 1 чел.-день	1,307	1,607	0,30
на 1 чел.-час.	0,008	0,010	0,002
В т.ч. в растениеводстве:			
на 1 среднегодового работника	16,756	19,434	2,68
на 1 чел.-день	0,670	0,845	0,17
на 1 чел.-час.	0,004	0,005	0,001
В т.ч. в животноводстве:			
на 1 среднегодового работника	15,919	17,518	1,60
на 1 чел.-день	0,637	0,762	0,12
на 1 чел.-час.	0,004	0,005	0,001
Прямые затраты труда на 1 ц, чел.-час			
Зерна	0,201	0,156	-0,05
Молока	2,537	2,314	-0,22
Прироста КРС	9,198	8,621	-0,58

Анализ производительности труда влечёт за собой использование системы обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на изменение годовой производительности труда 1 работника не повлияли такие факторы как продолжительность рабочего времени, удельный вес рабочих в общей численности, но повлияли такие факторы как количество отработанных дней 1 рабочим за год и часовая производительность рабочего. В отчетном году среднечасовая производительность одного рабочего увеличилась на 19,7 пункта. Это связано с тем, что увеличилась стоимость валовой продукции на 257 тыс. руб.

Таблица 15 – Факторный анализ производительности труда ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
Среднегодовая численность работников в с.х. производстве, чел.	79	75	-4
в т.ч. рабочих	59	55	-4
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,75	0,73	-0,02
Отработано дней всеми работниками, тыс.чел-дней	23	23	0
Отработано дней одним работником за год	277,1	291,1	14
Отработано часов всеми рабочими, тыс. чел-час	1939,8	2025,3	85,5
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7	7	0
СВП в сопост. ценах, тыс. руб.	2810	3067	257
Годовая производительность труда, тыс.руб.	35,6	40,9	5,3
Производительность одного рабочего: среднегодовая, тыс.руб.8:2	47,6	55,8	8,1
среднедневная,руб.			0,0
среднечасовая, руб.	171,9	191,6	19,7
Изменение годовой производительности труда 1 работника, руб.:			
А) удельного веса рабочих в общей численности	X	X	-643,1
Б) количества отработанных дней 1 рабочим за год	X	X	1764,6
В) продолжительности рабочего дня	X	X	0,0
Г) часовой производительности рабочего	X	X	4202,2

Соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы может быть установлено по коэффициенту опережения роста производительности труда средней заработной платы, который рассчитывают, как отношение процента роста производительности трудах проценту роста средней заработной платы.

Исходя из данных таблицы 16 можно сделать вывод о том, что темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Следовательно, предприятие имеет благоприятную тенденцию опережения роста производительности труда (1,235) по сравнению с ростом средней заработной платы (1,126). Коэффициент опережения равен 1,097.

Таблица 16 – Анализ соотношения темпов роста производительности и оплаты труда ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
1. Среднегодовая численность работников в с.х. производстве, чел.	79	75	-4
2. Оплата труда работников – всего, тыс. руб.	21238	22697	1459
3. Оплата труда 1 работника, руб. (2:1)	268835,4	302626,6	33791,2
4. СВП - всего, тыс. руб.	229047	268485	39438
5. Годовая производительность труда, руб.	2899329	3579800	680470,8
6. Индекс производительности труда	X	X	1,235
7. Индекс оплаты труда 1 работника	X	X	1,126
8. Коэффициент затрат	X	X	0,912
9. Экономия, перерасход оплаты труда, тыс. руб.	X	X	-2197,8
10. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над оплатой	X	X	1,097

Таким образом, за отчетный период наблюдается экономия фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты на сумму 2197,8 тыс. руб.

Факторный анализ рентабельности организации – это методика, необходимая для того, чтобы: определить причины, которые влияют на прибыльность/убыточность; подсчитать в денежном или процентном измерении, насколько сильно влияние этих факторов; спрогнозировать, как изменится рентабельность после оптимизации слабых сторон.

На основании таблицы 17 можно сделать вывод, что прибыль на одного работника зависит от уровня товарности, производительности труда и рентабельности продаж. За счет незначительного увеличения рентабельности продаж на 3,7 пункта, отклонение прибыли от 1 работника составило 71,4.

Уровень товарности в отчетном году по сравнению с базисным вырос на 7,9, благодаря чему отклонение составило 60,3 пункта. Производительность труда увеличилась на 680,5 тыс. руб., что поспособствовало росту прибыли на 132,8.

Таблица 17 – Факторный анализ рентабельности персонала ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
1. Прибыль от реализации, тыс. руб.	34300	52396	18096
2. СВП в текущих ценах, тыс. руб.	229047	268485	39438
3. Денежная выручка от реализации продукции, тыс.руб.	151160	198313	47153
4. Среднесписочная численность работников в с.х. производстве, чел.	79	75	-4
5. Рентабельность продаж, % (1:3)	22,7	26,4	3,7
6. Уровень товарности, % (3:2)	66,0	73,9	7,9
7. Годовая производительность труда, тыс.руб. (2:4)	2899,3	3579,8	680,5
8. Прибыль от 1 работника с.х. производства, тыс.руб. (5*6*7)не в %	434,2	698,6	264,4
Отклонение прибыли от 1 работника за счет изменения:			
А) рентабельности продаж	X	X	71,4
Б) уровня товарности	X	X	60,3
В) производительности труда	X	X	132,8

В сельском хозяйстве на эффективность использования труда существенное влияние оказывает сезонный характер производства, обусловленный несовпадением периода производства и рабочего периода. В первую очередь, это связано с отраслью растениеводства. В связи с сезонностью труда в ООО «Корсинский МТС» значительно возрастает потребность в рабочей силе в напряженный период (период посевных работ, ухода за растениями и уборки урожая). Вместе с тем в зимний период в отрасли растениеводства наблюдается избыток рабочей силы.

Главная задача менеджеров ООО «Корсинский МТС», на наш взгляд, состоит в грамотной, продуманной и эффективной расстановке работников по отраслям производства сведения к минимуму сезонных колебаний производства.

Для освоения вскрытых резервов в данном хозяйстве необходимо:

- соблюдение технологии работ, разработанной в технологических картах;
- рационально осуществлять расстановку рабочей силы;

- выполнение норм выработки;
- стимулирование работников за конечный результат производства;
- подготовка и переподготовка квалифицированных руководящих кадров, способных организовать и производственным процессом в условиях глубокого аграрного кризиса.

Для получения более точных и углубленных факторов и резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, необходима более детализированная и конечно же достоверная информация.

3.2. Организация бухгалтерского учета затрат труда и его оплаты

Учет труда и заработной платы считается наиболее сложным в системе бухгалтерии. Отделение труда от человека, начисление вознаграждения за вложенный труд, доплат и компенсационных выплат, применение удержаний по разным основаниям связаны со сложными расчетами, вызывают множество вопросов, обсуждений и нуждаются в тщательном контроле и обосновании.

Значение документации как для построения учетного процесса, так и для управления кадрами велико и заключается в следующем:

- 1) документация по учету труда и его оплаты является обоснованием для учетных записей в регистрах бухгалтерского учета;
- 2) документация используется для выработки управленческих и кадровых решений, для анализа эффективности использования трудовых ресурсов;
- 3) документация обеспечивает контроль за эффективным расходованием всех ресурсов;
- 4) документация имеет юридическую силу – является доказательством законности совершенных фактов хозяйственной жизни и при возникновении споров, претензий в обязательном порядке для доказательства правоты привлекаются соответствующие документы.

При разработке учетной политики сельскохозяйственной организации целесообразно закрепить в составе применяемых форм первичной учетной документации унифицированные формы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

- расчетно-платежную ведомость (форма № Т-49);
- расчетную ведомость (форма № Т-51);
- платежную ведомость (форма № Т-53).

В сельскохозяйственном производстве применяют значительное количество первичных документов для начисления оплаты труда. В соответствии с приказом Минсельхоза РФ «Об утверждении специализированных форм первичной учетной документации» от 16.05.2003 № 750 и постановлением Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету сельскохозяйственной продукции и сырья» от 29.09.1997 № 68 разработаны следующие формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты организаций сельхозтоваропроизводителей.

- 1) 410-АПК «Учетный лист труда и выполненных работ»;
- 2) 411-АПК «Учетный лист тракториста-машиниста»;
- 3) 412-АПК «Путевой лист трактора»;
- 4) 413-АПК «Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства»;
- 5) 414-АПК «Наряд на сдельную работу»;
- 6) СП-39 «Акт на оприходование приплода животных»;
- 7) СП-43 «Ведомость взвешивания животных»;
- 8) СП-44 «Расчет определения прироста живой массы»;
- 9) СП-47 «Акт на перевод животных»;
- 10) СП-51 «Отчет о движении скота и птицы на ферме»;
- 11) СП-21 «Журнал учета надоя молока».

Специфика сельскохозяйственной деятельности вызывает необходимость составления многообразных документов, признавая факты

хозяйственной жизни, в том числе по учету оснований для начисления заработной платы работникам растениеводства (механизаторам, трактористам, агротехникам и др.) и животноводства (скотникам, дояркам или операторам машинного доения, конюхам, свиарям, птичницам и др.).

Руководствуясь обоснованием применения унифицированных форм первичной документации по учету труда и опираясь на практику ведения первичного учета в сельскохозяйственных организациях, важно утвердить в составе применяемой первичной учетной документации унифицированные формы по учету сельскохозяйственной продукции и сырья (указанные выше) для начисления оплаты труда работникам хозяйства.

В практике учета труда и расчетов с персоналом по оплате в организации следует придерживаться трех направлений совершенствования документооборота:

- использование бланков документов с включенными постоянными реквизитами и применение программы «1С: Зарплата + кадры»;
- сокращение количества документов в результате применения накопительных многострочных документов, удобного расположения реквизитов, использования унифицированных форм документов;
- рационализация документооборота за счет сокращения количества лиц, участвующих в составлении документа, ликвидации дублирующих или малоинформативных документов, предварительного планирования документооборота

Достоверность информации, отраженной в учетных регистрах, обеспечивают ответственные за составление регистров лица. Автоматизация учетного процесса не только обеспечивает ряд общих преимуществ, но частично изменяет и саму методику бухгалтерского учета: интеграция с функциональной подсистемой «Кадры», автоматические начисления заработной платы по различным системам оплаты и удержания из нее; составление расчетно-платежной документации, составление платежной документации по налогам в бюджет.

На основании сгруппированных первичных документов производят обобщение сведений и начисляют заработную плату. Основанием для начисления заработной платы работникам сельского хозяйства выступают многие критерии: продуктивность животных, сохранность поголовья, качество продукции, засоренность зерна и другие. Особенно сложен расчет заработной платы работникам животноводства, так как это трудоемкая отрасль, потребляющая ручной труд.

Сдельная оплата труда подсчитывается умножением количества выработанной продукции на установленные расценки. Заработок определяется по документам на выработку каждого рабочего. Поэтому считаем целесообразным перед составлением расчетной ведомости использовать регистры-расчеты начисления оплаты труда работников животноводства.

ООО «Корсинский МТС»

МТФ №1

Регистр-расчет начисления оплаты труда звену телятниц по закрепленной группе молодняка крупного рогатого скота за сентябрь 2021 г.

1. Расценки по оплате труда			2. Производственные показатели	
Наименование группы животных	Расценка за привес, руб./т	Нормативная величина среднесуточного привеса для получения премии, грамм	Фактический среднесуточный привес, грамм	Фактический привес по группе животных за месяц, тонн
Бычки 0-2 мес.	7 000	950	838	0,109
Телочки 0-2 мес.	9 000	700	743	1,112

3. Расчет начисления оплаты труда

ФИО	Отработано всего		Группа бычки 0-2 мес.			Группа телочки 0-2 мес.			Оплата выходных дней, руб.	Итого начислено, руб.
	дней	часов	Основная оплата, руб.	% премии	Сумма премии, руб.	Основная оплата, руб.	% премии	Сумма премии, руб.		
Гафурова А.Х.	25	175,0	6125,0	50	3062,5	9100,0	100	9100,0	505,48	27892,98
Миннебаева А.М.	5	35,5	1242,5	50	621,25	1846,0	100	1846,0	-	5555,75
Сафикова Р.Н	2	14,0	490,0	30	147,0	728,0	80	582,4	-	- 1947,4
Итого	х	224,5	7857,5	х	3830,75	10008,0	х	11528,4	505,48	35396,13

Рисунок 5 – Регистр-расчет начисления заработной платы телятницам по закрепленной группе молодняка КРС на ферме №1 ООО «Корсинский МТС»

Например, на рисунке 5 нами предложена форма учетного регистра Расчет начисления оплаты труда звену телятниц по закрепленной группе молодняка крупного рогатого скота на МТФ №1 ООО «Корсинский МТС» Арского района за месяц. В нем обобщаются сведения об отработанном времени, производственные показатели по ферме и в разрезе групп животных, расценки по оплате труда и суммы начисленной оплаты труда по различным основаниям.

Предлагаемая форма учетного регистра имеет характер накопительного документа, обобщающего основания для начисления заработной платы, которые в расчетную ведомость формы № Т-51 не предусмотрены к внесению. Поэтому систематизацию сведений о выработке, расценках и начисленном вознаграждении работникам предлагаем осуществлять в учетном регистре, представленном ниже.

Начисление заработной платы телятницам определяется условиями содержания скота (привязное, беспривязное), группой скота, системой оплаты труда (сдельная/повременная) и др. Поэтому в предлагаемой форме регистра-расчета показатели расценок и производства могут варьироваться в зависимости от вида работ, закрепленной группы животных, содержания животных и производства.

Синтетический учет затрат труда и расчетов по заработной плате (оплате труда) в сельскохозяйственных организациях ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В соответствии с Методическими рекомендациями по корреспонденции счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций, утвержденными приказом Минсельхоза РФ от 29.01.2002 г. № 88, по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в сельскохозяйственных организациях составляется следующая корреспонденция счетов:

Таблица 18 – Корреспонденция счетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Содержание операции	Сумма, руб.	Д-т	К-т
Выплата из кассы сумм начисленной работникам заработной платы (оплаты труда)	347500	70	50
Перечисление сумм начисленной заработной платы (оплаты труда) на лицевые счета работников в банках	1484710	70	51
Произведено удержание из начисленной заработной платы (оплаты труда) налога на доходы физических лиц	242400	70	68
Удержание из заработной платы (оплаты труда) невозвращенных сумм, выданных подотчет	1500	70	71
Депонирование не выданной в срок заработной платы (оплаты труда)	22100	70	76
Выдача сельскохозяйственной продукции в счет натуральной оплаты труда	52400	70	90
Удержание недостач из сумм заработной платы (оплаты труда) материально-ответственных лиц при полном возмещении недостающих сумм	15700	70	73
Начисление заработной платы (сумм оплаты труда) работникам, занятым в сельскохозяйственном производстве	1527300	20, 23, 25,26	70
Начисление пособий по временной нетрудоспособности и иных аналогичных выплат за счет средств социального страхования	24000	69	70
Начисление выплат по долевого участию в деятельности организации	173110	84	70
Начисление за счет средств созданного резерва предстоящих расходов и платежей отпускных и ежегодного вознаграждения за выслугу лет	100400	96	70
Начисление материальной помощи и выплат, обусловленных предотвращением и ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций (пожаров, аварий, наводнений и т. п.)	13100	91	70

В соответствии с существующей в исследуемом хозяйстве структурой фонда оплаты труда, нами были разработаны и предложены для использования следующие субсчета, в разрезе которых должен вестись аналитический учет фонда оплаты труда:

- 70.1 «Оплата труда за объем выполненных работ и отработанное время»;
- 70.2 «Доплаты и надбавки»;
- 70.3 «Премияльные выплаты»;
- 70.4 «Оплата за неотработанное время»;

- 70.5 «Прочие выплаты»;
- 70.6 «Натуральная оплата труда».

Выделение данных субсчетов обусловлено, прежде всего, тенденцией внедрения в отечественную учетную практику международных стандартов финансовой отчетности (МСФО), в соответствии с которыми предусматривается детализация выплат, осуществляемых в пользу работников, в предоставляемой отчетности.

Итоговые данные автоматически формируются в соответствующие оборотно-сальдовые ведомости по соответствующим счетам как в свернутом виде, так и с разбивкой по аналитически группам.

В итоге, это позволяет повысить информативность формируемых учетных регистров, а также формировать информацию, отвечающую требованиям Международных стандартов финансовой отчетности.

Обобщая проведенное исследование в целях совершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в сельскохозяйственных организациях необходимо организовать контроль полноты и правильности заполнения первичных документов по учету труда и его оплаты; применения унифицированных и специализированных форм первичных документов по учету труда и его оплаты в сельском хозяйстве.

Соблюдение технологий аграрного производства и сроков выполнения агрономических и зоотехнических работ сопряжено с контролем и учетом затрат труда, исчислением выработки и калькулированием стоимости рабочей силы. Отраслевая специфика аграрного производства вызывает необходимость составления многообразных документов для признания в учетно-аналитической системе оснований для начисления заработной платы работникам сельскохозяйственных организаций. Соблюдение графика документооборота, накопление и систематизация качественных и количественных параметров затраченного труда в накопительных регистрах бухгалтерского учета лежит в основе начисления справедливой заработной платы работникам.

3.3. Особенности контроля затрат труда и расчетов с персоналом по оплате труда

С целью устранения существующих и недопущения будущих ошибок и нарушений в учёте оплаты труда необходимо своевременно и регулярно проводить аудит на данном участке управления организацией.

Также одним из частых нарушений при контроле расчётов с персоналом по оплате труда бывает отсутствие обязательных реквизитов или некорректное заполнение первичных учётных документов.

При проведении аудиторской проверки, как одной из самых действенных форм контроля группа аудиторов должна руководствоваться:

- Международными стандартами аудита (Приказ Минфина России от 09.01.2019 N 2н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов Министерства финансов Российской Федерации») [19];

- Федеральным законом «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ [6];

- внутрифирменными стандартами конкретной аудиторской компании.

Согласно Международному стандарту аудита 230 «Аудиторская документация» весь процесс аудита необходимо документировать, с целью фиксирования всех фактов аудиторских доказательств, которые и обосновывают мнение аудитора, а также с целью выполнения требований законодательства в области аудита [20].

Цель аудитора состоит в подготовке документации, которая обеспечивает:

- достаточные и надлежащие данные, обосновывающие аудиторское заключение;

- доказательства того, что аудит был спланирован и проведен в соответствии с Международными стандартами аудита и действующими законодательными и нормативными требованиями.

В процессе своей деятельности аудиторская фирма самостоятельно разрабатывает комплект рабочих документов по определённому участку проверки, в том числе и по проверке учёта оплаты труда.

Применение разработанных форм рабочих документов, как составляющей документальной поддержки процесса аудита, позволяет оптимизировать временные и материальные затраты аудиторской группы в процессе получения необходимых аудиторских доказательств, что является важным элементом аудиторского процесса.

В ходе научного исследования был изучен порядок организации аудита расчётов с персоналом по оплате труда, в результате чего разработан комплект рабочих документов.

В таблице 19 приведена примерная система кодировки предлагаемых рабочих документов по проверке оплаты труда. Этот перечень является открытыми и может по необходимости дополняться.

В ходе аудита такого участка бухгалтерского учёта, как оплата труда, часто встречающимися ошибками и нарушениями являются:

- отсутствие документа-основания для осуществления тех или иных выплат работникам;
- неправильный расчёт полагающихся выплат при определении среднего заработка (отпускные, больничные);
- ошибочные расчёты при определении сумм НДФЛ;
- некорректная корреспонденция счетов;
- нетождественность данных аналитического и синтетического учёта.

Таблица 19 – Система кодировки разработанных рабочих документов аудитора по оплате труда

№ п/п	Код	Наименование
1	РД ОТ-1	Аудит оформления учётных документов по оплате труда
2	РД ОТ-2	Проверка правильности начисления оплаты труда
3	РД ОТ-3	Установление соответствие уровня оплаты труда сотрудников уровню МРОТ
4	РД ОТ-4	...
...	...	...

Вышеперечисленные ошибки при их выявлении в результате аудиторской проверки должны быть отражены в рабочих документах аудитора, поскольку на их основании составляется аудиторское заключение.

Так, с целью выявления ошибок, возникающих в документальном оформлении расчётов с персоналом по оплате труда, а также удобной их систематизации и демонстрации предлагается внедрить в деятельность аудиторской фирмы рабочий документ аудитора РД ОТ-1 «Аудит оформления учётных документов по оплате труда» (приложении Г).

Рабочий документ состоит из 3 основных частей: информационная часть (сведения об аудируемом лице и аудиторской фирме, сроках проведения, затратах трудах и уровне существенности), табличная часть (виды проверяемых документов, их количество, доля документов с ошибками, виды нарушений и оценка аудитора), а также расшифровка кодов нарушений.

Данный документ позволит лицу, проводящему проверку быстро выявить существующие нарушения при аудите учётных документов по оплате труда, а также представить их наглядно. К таким нарушениям относятся:

- отсутствуют обязательные реквизиты;
- несвоевременное оформление документа;
- необходимый документ отсутствует;
- нарушены правила оформления документа;
- арифметическая ошибка;
- нарушение сроков выдачи заработной платы;
- дважды оформленный документ.

Приведенные нарушения представлены в рабочем документе в виде системы кодов, что указывает на удобство применения такого рабочего документа.

По результатам аудиторской деятельности системы начисления оплаты труда аудитором был разработан новый рабочий документ аудитора РД ОТ-2 «Проверка правильности начисления оплаты труда» (приложении Д).

Рабочий документ состоит из 2 частей: информационная часть (сведения об аудируемом лице и аудиторской фирме, сроках проведения, затратах трудах и уровне существенности) и табличная часть. Последняя содержит сведения о ФИО и должности сотрудника, документе, подтверждающем обоснованность начисления заработной платы, сумме начисленной и полагающейся заработной платы, отклонениях и примечании аудитора.

Данный документ предназначен для выявления ошибочно начисленных сумм заработной платы сотрудникам и поиска причины их возникновения.

Также одной из неоспоримых задач каждого предприятия при организации учёта является соблюдение законодательства. При установлении уровня заработной платы администрации организации следует руководствоваться ТК РФ и ФЗ N 82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда».

Однако, случается так, что при проведении проверки общего уровня оплаты труда на предприятии не у всех сотрудников она соответствует нормам, и оказывается ниже, чем действующий уровень МРОТ.

С целью выявления случаев нарушения законодательства РФ в части установления уровня оплаты труда в деятельность аудиторской фирмы предлагается ввести рабочий документ аудитора РД ОТ-3 «Установление соответствия уровня оплаты труда сотрудников уровню МРОТ», представленный в приложении Е.

Данный документ позволяет детализировать оплату труда сотрудника, т. е. раскрывает информацию о получаемых выплатах помимо оклада, а также позволяет аудитору определить, соблюдается ли законодательство в области соответствия уровню МРОТ.

Рабочий документ состоит из 3 частей: информационная часть (сведения об аудируемом лице и аудиторской фирме, сроках проведения, затратах трудах и уровне существенности) и табличная часть и расшифровка кодов выплат.

Основная табличная часть содержит сведения о ФИО и должности сотрудника, его окладе и сумме фактически начисленной оплаты труда, с детализацией характера и видов выплат. Также присутствует графа, информирующая о соответствии/несоответствии уровню МРОТ, отклонениях и примечании аудитора.

Цель введения такого рабочего документа аудитора - выявить ошибочно включенные в состав заработной платы сотрудника сумм выплат различного характера для целей налогообложения и достаточности уровня начисляемой заработной платы в целом.

В результате проведенного в рамках выпускной квалификационной работы исследования был опробирован ряд рабочих документов аудитора по оплате труда для совершенствования контроля как основной функции управления организацией.

Рабочие документы были опробированы по тем участкам управления, на которых чаще всего возникают ошибки и нарушения, а именно: порядок документального оформления затрат труда, начисление оплаты труда и соблюдение законодательства в части затрат труда и заработной платы.

В настоящее время, которое отличается динамичностью и нестабильностью, проблемами в расчетах с персоналом по оплате труда в связи с финансовыми проблемами предприятий в Российской Федерации, чрезвычайно большую роль играет проблема оптимизации системы организации учета оплаты труда. Это касается в целом организации учета труда и выработки, а также повышения его оперативности, достоверности и аналитичности для разработки и реализации соответствующих управленческих мероприятий.

Для решения данной проблемы необходимо широкое внедрение автоматизированных систем сбора данных, учета рабочего времени и оценки его использования, меры выработки в единицу времени, процесса начисления трудовых выплат, формирование расчетно-платежных первичных

документов и отчетной документации, конструирование автоматизированных справочных систем в сфере заработной платы.

Исследования показывают, что управление расходами - важное направление в деятельности менеджеров, объединяющее в себе все основные компоненты функционирования предприятия, который дает возможности улучшить эффективность использования всех ресурсов – материально-производственных, кадровых, персонала. При этом ключевыми принципами управления этими ресурсами выступают:

- экономичность – рациональное ресурсопотребление;
- направленность на поиск и получение нужной и своевременной информации;
- гибкость управления – способность реагирования системы менеджмента затрат на изменения во внутренней и внешней среде предприятия;
- системность менеджмента и контроля – комплексность при управлении затратами и контроле за их уровнем и динамикой.

Отсюда, управление затратами – это комплекс мер, направленных на достижение поставленных целей и задач предприятия путем рационального расходования его ресурсов. Это напрямую связано с достижением особо актуальной задачи любого современного хозяйствующего субъекта – обеспечение экономической безопасности, достижение которой предполагает его устойчивое финансовое состояние.

При этом проблемы создания действенной системы менеджмента затрат фирмы на расчеты по оплате труда обусловлены теми обстоятельствами, что следует увязать величину фонда оплаты труда с показателями выработки, отслеживанием отклонений расходов на заработную плату по факту с планом или нормативом, взаимосвязи величины этих затрат с выручкой от реализации, прибылью, рентабельностью, платежеспособностью.

В качестве результирующего показателя рассчитывают коэффициенты:

- 1) зарплатоотдача;

- 2) зарплатоемкость;
- 3) рентабельность труда.

Управление расходами на заработную плату - это деятельность менеджеров предприятия, которая нацелена на рост эффективности эксплуатации работников предприятия и затрат на расчеты с ними. Для этого используются различные инструменты, такие как анализ, учет и нормирование, планирование и бюджетирование затрат. В результате применения тех или иных экономических методов принимаются управленческие решения – выбираются или пересматриваются формы и системы заработной платы, разрабатываются трудовые нормы и нормативы, составляются бюджет труда и организуется прогнозирование.

Фактические данные о затратах на заработную плату определяются в системе бухгалтерского и управленческого учета предприятия. Расхождения между фактическими показателями и трудовыми нормами и нормативами (плановыми и прогнозными показателями) выявляются в ходе анализа.

Отсюда следует, что учетная и аналитическая деятельность взаимодействуют и взаимосвязаны посредством контроля.

Существующие в настоящее время системы учета и анализа затрат на оплату труда актуальны с практической точки зрения при их соответствии следующим требованиям:

- невысокая трудоемкость учетно-аналитического процесса;
- отсутствие ошибок или минимальная вероятность искажений при сборе и обработке информации;
- учет и анализ функционируют как комплекс;
- информационная база соответствует требованиям экономической безопасности, т.е. защищена от доступа третьих лиц. Выполнению вышеперечисленных требований способствует автоматизация учетно-аналитического процесса, которая включает в себя следующие основные направления:

- объединение информационных технологий и программных продуктов автоматизации учета и анализа;

- оптимизация существующих и внедрение перспективных программных продуктов автоматизации учета.

Окупаемость понесенных на автоматизацию учета расчетов по оплате труда в значительной мере обеспечивается путем уменьшения трудоемкости учета и анализа, что становится возможным при экономии расходов на заработную плату кадров финансовой службы предприятия, соответствующих отчислениях во внебюджетные фонды и материальнопроизводственных расходов (канцелярские товары, в частности).

Автоматизированная система управления (АСУ) расходами на оплату труда способна автоматизировать учет затрат на оплату труда, анализ трудовых затрат, систему передачи и обработки информации и оптимизировать, повысить оперативность принятия управленческих решений, при этом обеспечивая защиты данных от разглашения и искажения.

Передача информации от одного субъекта к другому производится с помощью электронной почты, скайп, других интерактивных каналов информации с соблюдением коммерческой тайны, доступом лиц, определенных во внутренних документах предприятия. Это дает возможность проведения в интерактивном режиме производственных совещаний, мобилизовать руководителей при выполнении своих функций, не отвлекая их от своей работы, сокращая время на их нахождении в пути.

Применяемые АСУ учета расходов на оплату труда должны взаимодействовать с другими видами и системами учета, такими как управленческий, финансовый, производственный, налоговый, статистический. При этом данные одного вида учета не должны идти в разрез данными другого вида учета, не должны противоречить им. АСУ расчетов на оплату труда может переносить информацию с одного программного продукта в другой – «БЭСТ», «1С: Предприятие» и др.

Основными функциями данной системы являются:

- ведение финансового, налогового и статистического учета;
- формирование финансовой, статистической и налоговой отчетности предприятия.

Таким образом, автоматизация системы учета расчетов на оплату труда персонала имеет важное практическое значение для любого предприятия, поскольку ему присущи следующие неоспоримые преимущества:

- сокращает трудоемкость учетно-аналитического процесса;
- снижает угрозу возникновения ошибок и расхождений в учете и анализе;
- уменьшает необходимость привлечения аудиторов;
- минимизирует затраты на командировки и поездки для проведения совещаний при руководителе предприятия в случае, если фирма достаточно большая и имеет удаленные структурные подразделения.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Проведенное нами исследование, касающееся рассмотрения теоретических и методических основ по организации бухгалтерского учета, контроля и анализа использования трудовых ресурсов на сельскохозяйственном предприятии, а также возможность использования предложенных мероприятий в учетной деятельности организации позволяет нам сделать следующие выводы и предложения.

Согласно задачам, поставленным перед исследованием, были обобщены трактовки трудовых ресурсов, выявлены особенности бухгалтерского учета затрат труда и его оплаты в сельском хозяйстве обусловленные спецификой данной отрасли. Основной особенностью труда в сельском хозяйстве является его производственное назначение как одного из основных факторов производства в сочетании с такими производственными факторами как земельные и биологические ресурсы, выступающие одновременно и предметами, и средствами труда. Кроме данных факторов особенности труда в сельском хозяйстве обуславливаются сезонностью производства и невозможностью узкой специализации в силу многообразия выполняемых работ. Все это требует построения соответствующей эффективной системы стимулирования труда, под которой понимается совокупность экономических и психологических рычагов с помощью которых производится воздействие на интересы участников производства, и главное место здесь занимает материально-денежное стимулирование выраженное, прежде всего, в заработной плате работника.

Отличительной особенностью оплаты труда как элемента затрат является ее присутствие во всех группировках приведенной экономически обоснованной классификации издержек сельскохозяйственного производства в качестве одного из центральных звеньев.

В ходе проведенного исследования были выявлены современное состояние и тенденции развития сельскохозяйственного производства, а также определено их влияние на организацию бухгалтерского учета и контроля затрат труда и его оплаты. Несмотря на то, что в ООО «Корсинский

МТС» Арского района РТ наблюдается четкая тенденция эффективного производства, в организации произошло сокращение трудовых ресурсов, причем изменения произошли в количественном выражении.

Сокращение численности работников привело к увеличению производственной нагрузки на имеющиеся трудовые ресурсы, что требует более рационального подхода к их эффективному использованию.

Производительность труда в отчетном году увеличилась на 680,5 тыс. руб., что поспособствовало росту прибыли в расчете на 1 работника на 132,8 тыс. рублей.

Все эти тенденции, в свою очередь, не могли не оказать влияния на организацию бухгалтерского учета и контроля использования трудовых ресурсов. В данных условиях развития сельскохозяйственного производства бухгалтерский учет призван решать задачи касающиеся предоставления оперативной информации об имеющихся трудовых ресурсах, их кадровом составе, то есть наличии квалифицированных работников, их использовании, а также организации более эффективной системы мотивации труда.

Произведена оценка состояния и разработаны комплексные предложения по совершенствованию первичного, аналитического и синтетического учета затрат труда в организации в целях обеспечения необходимой информацией как внешних, так и внутренних пользователей. В рамках решения данной задачи нами была проведена группировка первичных документов, включающая четыре группы: документы по учету численности, состава и передвижения работников (кадровый учет); документы по учету рабочего времени; документы по учету выполненных работ и полученной продукции; документы по учету начисления и выдачи заработной платы.

Нами предложена форма учетного регистра «Расчет начисления оплаты труда звену телятниц по закрепленной группе молодняка крупного рогатого скота на МТФ №1 ООО «Корсинский МТС» Арского района за месяц». В нем обобщаются сведения об отработанном времени, производственные

показатели по ферме и в разрезе групп животных, расценки по оплате труда и суммы начисленной оплаты труда по различным основаниям.

Предлагаемая форма учетного регистра имеет характер накопительного документа, обобщающего основания для начисления заработной платы, которые в расчетную ведомость формы № Т-51 не предусмотрены к внесению.

С целью устранения существующих и недопущения будущих ошибок и нарушений в учёте затрат труда и его оплаты необходимо своевременно и регулярно проводить контрольные мероприятия на данном участке управления организацией.

В ходе научного исследования был изучен порядок организации внутреннего аудита расчётов с персоналом по оплате труда, в результате чего разработан комплект рабочих документов.

В качестве основных мероприятий по оптимизации учетно-аналитической работы в условиях цифровизации необходимо широкое внедрение автоматизированных систем сбора данных, учета рабочего времени и оценки его использования, меры выработки в единицу времени, процесса начисления трудовых выплат, формирование расчетно-платежных первичных документов и отчетной документации, конструирование автоматизированных справочных систем в сфере заработной платы.

Автоматизированная система управления (АСУ) расходами на оплату труда способна автоматизировать учет затрат на оплату труда, анализ трудовых затрат, систему передачи и обработки информации и оптимизировать, повысить оперативность принятия управленческих решений, при этом обеспечивая защиты данных от разглашения и искажения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть 1 и 2): [Федер. закон: принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая: [Федер. закон: принят Гос. Думой 16 июля 1998 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая: [Федер. закон: принят Гос. Думой 19 июля 2000 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. О бухгалтерском учете: [Федеральный закон: принят Гос. Думой 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ]. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/
7. Об обществах с ограниченной ответственностью: [Федеральный закон: принят Гос. Думой 14 января 1998 г. № 14-ФЗ]. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
8. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/
9. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. (ред. от 27.12.2018).
10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от

24.07.1998г. №125-ФЗ (ред. от 07.03.2018).

11. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995г. №81-ФЗ (ред. от 29.07.2018 г.).

12. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007г №922 (ред. от 10.12.2016 г.).

13. Постановление Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которого производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» от 18.07.1996 г. №841 (ред. от 09.04.2015 г.).

14. О формах бухгалтерской отчетности организаций: [Приказ Минфина Российской Федерации: принят от 2 июля 2010 г. № 66н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

15. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: [Утверждено приказом Минфина России от 29 июля 1998 г. №34н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

16. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 [Полож. по бух.учету: утверждено приказом Минфина России от 6 октября 2008 г. №106н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

17. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 [Полож. по бух.учету: утверждено приказом Минфина России от 6 июля 1999 г. №43н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

18. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 [Полож. по бух.учету: утверждено приказом Минфина России от 06 мая 1999г. №33н]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

19. Приказ Минфина России от 09.01.2019 N 2н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской

Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов Министерства финансов Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317185

20. Международный стандарт аудита 230 «Аудиторская документация». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317261

21. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций АПК: [Утвержден приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 13 июня 2001 года №654]. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

22. Приказ Минсельхоза РФ от 06.06.2003 N 792 "Об утверждении Методических рекомендаций по бухгалтерскому учету затрат на производство и калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) в сельскохозяйственных организациях" - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

23. Агеева О.А. Основы бухгалтерского учета и анализа // Агеева О.А., Серебренников С.С., Харитонов С.С. – М.: ПИТЕР, 2017. – 448 с.

24. Азиева З.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организациях - субъектах малого предпринимательства / З.И. Азиева, О.П. Полонская // Вестник Академии знаний. – 2021. – № 3 (26). – С. 9-12.

25. Беликова Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т. Н. Беликова, Л. Н. Минаева. – Спб.: Питер, 2017. – 151 с.

26. Вещунова Н.Л. Бухгалтерский учет // Вещунова Н.Л., Фомина Л.Ф. – М.: ПИТЕР, 2016. – 608 с.

27. Гейц И.В. Оплата труда в разъяснениях официальных органов власти. – М.: Дело и сервис, 2019. – 144 с.

28. Гинзбург М. Ю. Экономика предприятий: учебное пособие / М. Ю. Гинзбург, Р.Р. Садыкова. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2019. – 374 с.

29. Глебова А. Г. Современные системы мотивации персонала / А. Г.

Глебова, С. Н. Гамаюнов // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2018. - № 8. – С. 41–44. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>

30. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум / Н. А. Горелов. – М.: Юрайт, 2018. – 305 с.

31. Дульзон С.В. Оценка затрат на рабочую силу в сельскохозяйственных организациях // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2021. – № 1-2 (31). – С. 58-65.

32. Ефимова Л.А. Анализ факторов развития человеческого капитала сельского хозяйства // Бухучет в сельском хозяйстве. — 2020. — №7. — С. 45-60.

33. Закирова А. Р. Актуальные вопросы развития учета расчетов с персоналом по оплате труда / А. Р. Закирова // Наука и образование в XXI веке: сб. науч. тр. по материалам Международной научно-практической конференции: в 17 частях. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. – С. 61–62.

34. Казначевская Г.Б. Экономическая теория: учебник / Г. Б. Казначевская. – М.: Феникс, 2016. – 400 с.

35. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2021. – 524 с.

36. Ким С.А. Анализ человеческого капитала как основная составляющая учета трудовых ресурсов предприятия // Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. - 2021. -№ 2 (25). - С. 356-359.

37. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учебник / Н.П. Кондраков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 681 с.

38. Лисович Г.М. Бухгалтерский финансовый учет в сельском хозяйстве: учебник / Г.М. Лисович. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 288 с.

39. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой

деятельности. Теория и практика: учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2015. – 400 с.

40. Любушин Н. П. Финансовый анализ: учебник / Н. П. Любушин, Д. А. Ендовицкий, Н. Э. Бабичева. – М.: КноРус, 2016. – 300 с.

41. Мавлиева Л.М. Бухгалтерская финансовая отчетность в сельскохозяйственных организациях: учебное пособие / Л. М. Мавлиева, Г. С. Клычова, М. М. Низамутдинов. – Казань: Центр инновационных технологий, 2015. – 152 с.

42. Никандрова Л.К. Бухгалтерский финансовый учет [Электронный ресурс]: учебник / Л. К. Никандрова, М. Д. Акатьева. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2015. – 277 с.

43. Новые унифицированные формы первичной документации по учету труда и его оплаты. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 77 с.:

44. Поздняков В. Я. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: учебник / В. Я. Поздняков. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2019. – 617 с.

45. Подласова Д.М. Теоретические основы учета и анализа использования трудовых ресурсов // Современные научные исследования и инновации. - 2020. - № 6 (74). - С. 48

46. Рагимов М.А. Проблемы документирования аудита в РФ в соответствии с МСА 230 // Вопросы устойчивого развития общества. - 2020. - № 3-1. - С. 64-68.

47. Резниченко С. М. Современные системы внутреннего контроля: учебное пособие / С. М. Резниченко, М. Ф. Сафонова, О. И. Швырева. – М.: Феникс, 2019. – 512 с.

48. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г. В. Савицкая. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2014. – 288 с.

49. Сигов В. И. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвуз. сб. науч. тр. / В. И. Сигов, С. В. Кузнецов. – СПб., 2015. 288 с.

50. Учет затрат и калькулирование себестоимости : учеб. пособие / Н.Н. Бондина, И.А. Бондин, И.В. Павлова, О.В. Лаврина. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 254 с.
51. Федорова Е. А. Контроль и ревизия / Е. А. Федорова, М. В. Вахорина. — М.: Юнити-Дана, 2018. — 240 с.
52. Хоружий Л.И. Концептуальные основы учета вознаграждений работникам агро-сферы: Монография /Л.И. Хоружий, И.В. Харчева. — М.: РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, 2019. —140 с.
53. Чечеткин, А.С. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве: учеб. пособие для студентов с.-х. вузов / А.С. Чечеткин. - Мн.: ИВЦ Минфина, 2016. - 464 с.
54. Щипанова Д. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2015. – 332 с.
55. Экономика сельского хозяйства: учебник / Г.А. Петранёва, Н.Я. Коваленко, А.Н. Романов, О.А. Моисеева; под ред. проф. Г.А. Петранёвой. — М.: ИНФРА-М, 2019.
56. Юдинцева Л.А. Формирование документации аудитора в соответствии с МСА 230 // Экономика, управление, образование: история, исследования, перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 167-170.
57. Ярных Э.А. Труд в инновационной экономике: проблемы измерения и статистического анализа / Э.А. Ярных, Н.А. Эльдяева, Е.С. Кованова // Бухучет в сельском хозяйстве. — 2019. — № 9. — С. 60-66.
58. Zakirova A. ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL APPROACH TO MANAGING FINANCIAL FLOWS OF AGRICULTURAL ENTERPRISES / Zakirova A., Klychova G., Ostaev G., Zaugarova E., Nigmatzyanov A., Zaharova E. // E3S Web of Conferences (см. в книгах). – 2020. – С. 10009.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Инструкция по охране труда для работников всех профессий в ООО
«Корсинский МТС» Арского района РТ

1. Общие требования безопасности

1.1. Настоящая Инструкция содержит требования по охране труда, общие для рабочих всех профессий, занятых в растениеводстве. Эти требования должны включаться в соответствующие разделы инструкций по охране труда для работников конкретных профессий и видов работ в растениеводстве, разрабатываемых специалистами в хозяйствах, и должны использоваться при проведении инструктажей по охране труда.

1.2. Высокая производственная дисциплина, знание и точное выполнение требований инструкций обеспечивают безопасность работающего, сохранность машин и оборудования.

1.3. Лица, поступающие на работу, проходят медицинский осмотр в порядке, установленном органами здравоохранения.

1.4. К самостоятельной работе допускаются лица, прошедшие инструктажи (вводный и первичный на рабочем месте), ознакомившиеся с особенностями и приемами безопасного выполнения работы и прошедшие стажировку в течение 2 - 14 смен под руководством бригадира или опытного наставника.

1.5. Разрешение на самостоятельное выполнение работ (после проверки полученных знаний и навыков) дает руководитель работ, прохождение инструктажей и допуск к самостоятельной работе фиксируются в журнале регистрации проведения инструктажей на рабочем месте с указанием даты, темы, номера инструкции или ее наименования и сопровождаются подписями инструктируемого и инструктирующего.

1.6. Выполняйте только ту работу, которая поручена вам руководителем работ, не допускайте на рабочее место посторонних лиц и не перепоручайте свою работу другим лицам.

1.7. Курите только в специально отведенных и оборудованных для этих целей местах, имеющих бачки с водой или ящик с песком и надпись "Место для курения".

1.8. Не курите в поле в период созревания зерновых культур, уборки, стогования соломы, сена и т.п., на стационарных зерноочистительных и зерносушильных комплексах, а также на складах ГСМ, аммиачной воды, пестицидов, в местах приготовления рабочих растворов и смесей пестицидов, консервантов и минеральных удобрений, а также при работе с ними.

1.9. Появление на работе в нетрезвом виде и распитие на производстве спиртных напитков запрещается, так как это является грубейшим нарушением правил внутреннего распорядка и приводит к авариям и травмам.

1.10. При работе в поле отдыхайте и принимайте пищу в полевых вагончиках, а при их отсутствии - в специально отведенных для этой цели местах, которые должны быть оборудованы навесом, молниезащитой и обозначены хорошо видимыми со всех сторон вехами высотой 2,5 - 3 м и фонарями для освещения в темное время суток.

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

1.11. Не отдыхайте под транспортными средствами и сельскохозяйственными машинами, в копнах, скирдах, высокой траве, кустарнике и других местах, где возможно движение машин.

1.12. На время грозы все виды полевых работ прекратите и укройтесь в оборудованном в соответствии с п. 1.10 месте для отдыха.

1.13. Не укрывайтесь от грозы в кабинах машин, под машинами, в копнах, стогах и скирдах, под одиночными деревьями и другими предметами, возвышающимися над окружающей местностью.

1.14. При групповой работе (двое или более работников) руководителем работ из числа работников назначается старший. Выполнение распоряжений старшего обязательно для других работников и обслуживающего персонала.

1.15. В процессе производственной деятельности на работников воздействуют опасные и вредные производственные факторы:

- движущиеся машины и механизмы;
- подвижные части производственного оборудования;
- материалы, разрушающиеся конструкции;
- повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования и материалов;
- повышенное напряжение в электрической цепи, при замыкании которой оно может пройти через тело человека;
- острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхности заготовок, инструментов и оборудования;
- расположение рабочего места на значительной высоте относительно поверхности земли (пола);
- повышенные запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенный уровень шума на рабочем месте;
- повышенный уровень вибрации;
- повышенная или пониженная влажность воздуха;
- повышенная или пониженная подвижность воздуха;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенный уровень ультрафиолетовой радиации.

1.16. Опасные и вредные производственные факторы реализуются в травмы или заболевания при опасном состоянии машин, оборудования, инструментов, среды и совершении работниками опасных действий.

1.16.1. Опасные состояния:

- открытые вращающиеся и движущиеся части машин и оборудования;
- скользкие поверхности;
- захламленность рабочего места посторонними предметами и технологическим продуктом.

1.16.2. Опасные действия:

- использование машин, оборудования, инструмента не по прямому назначению и в неисправном состоянии;

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

- отдых работников в неустановленных местах;
- выполнение работ при неблагоприятных атмосферных явлениях (гроза, ураган, ливневые дожди, град, смерч и т.п.);
- работа или нахождение под поднятым грузом;
- выполнение работ в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

1.17. Изучите правила пользования средствами пожаротушения, обеспечьте к ним свободный доступ. Не используйте пожарный инвентарь для других целей.

1.18. Изучите приемы освобождения пострадавших от действия электрического тока и оказания первой доврачебной помощи при травмировании работников.

1.19. Если произошел несчастный случай, окажите пострадавшему первую (доврачебную) помощь (при отсутствии людей на месте происшествия - самопомощь) и сообщите руководителю работ о несчастном случае.

1.20. Сообщите руководителю работ о неисправностях машин, возникших в процессе работ, самостоятельное устранение которых может привести к аварии и несчастным случаям.

Устраняйте такие неисправности и опасности при обязательном участии руководителя работ с привлечением вспомогательных работников, с использованием инструмента и приспособлений, гарантирующих безопасное выполнение этой операции.

1.21. На территории хозяйств, в производственных, санитарно-бытовых помещениях, на рабочем месте соблюдайте чистоту. Выполняйте правила личной гигиены.

1.22. Лица, нарушившие требования Инструкции, привлекаются к ответственности согласно правилам внутреннего распорядка хозяйства, за исключением случаев, когда нарушение требований влечет уголовную ответственность.

Инженер по охране труда _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ГИМНАСТИКА В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС»
АРСКОГО РАЙОНА РТ

В комплекс гимнастики входят следующие компоненты:

- 1) Ходьба;
- 2) Упражнения на поддержание с глубоким дыханием;
- 3) Упражнения для мышц туловища и плечевого пояса (наклоны, повороты туловища с большой амплитудой и активными движениями рук);
- 4) Упражнения на растягивание мышц ног, а также упражнения общего воздействия (полу шпагаты, приседания, бег на месте, подскоки);

Комплекс физкультурной паузы составляется, как правило, из следующих упражнений:

- 1) Упражнения махового характера для различных мышечных групп;
- 2) Приседания, прыжки, бег, переходящий в ходьбу;
- 3) Упражнения на точность и координацию движений.

Физкультурная минутка относится к малым формам активного отдыха. Это индивидуальная форма кратковременной физкультурной паузы для локального воздействия на утомленную группу мышц. Она состоит из 2-3 упражнений и проводится в течение рабочего дня несколько раз по несколько минут непосредственно на рабочем месте.

Для выбора упражнений, составляющих комплекс офисной гимнастики, необходимо учесть пол и возраст занимающихся сотрудников, а также их состояние здоровья и степень физического развития. Желательно предусмотреть следующие требования:

Удобная одежда и обувь. Строгий офисный стиль и дресс-код не предполагают появления на рабочем месте в спортивном костюме.

Инженер по охране труда

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ООО
«КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ

Все работники предприятия обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Работники предприятия обязаны:

- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы предприятия;
- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности предприятия;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимание по отношению к коллегам;

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ В

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету предприятия;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Общества меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Общества, если это не входит в должностные обязанности работников; постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

Руководитель

Приложение Г

Рабочий документ аудитора РД ОТ-1 «Аудит оформления учётных документов по оплате труда»

Организация, подлежащая аудиту	ООО «Корсинский МТС»
Проверяемый период	01.01.2020 – 31.12.2020
Трудовые затраты (чел.-час.)	42
Руководитель проверки	Белова В.А.
Состав аудиторской группы	Белова В.А., Колт Е.К.
Срок проведения проверки	05.10.2021 – 07.10.2021
Планируемый аудиторский риск	5%
Планируемый уровень существенности	1 500 000 руб.

Дата аудита	Наименование документа	Детализация			Код нарушения		Заключение аудитора
		Всего, шт	С нарушениями, шт	Доля, %			
05.10.2021	Расчётная ведомость	48	4	8,33	01	05	Нарушения несущественные
05.10.2021	Платёжная ведомость	48	3	6,25	02	06	Нарушения существенные
05.10.2021	Расходный кассовый ордер	67	9	13,43	01		Нарушения несущественные
06.10.2021	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником	4	0	0,00	0,00	-	Нарушений нет
06.10.2021	Табель учета рабочего времени и расчета ЗП	24	2	8,33	02		Нарушения несущественные
06.10.2021	Учетный лист труда и выполненных работ	158	5	3,16	01	03	Нарушения несущественные
07.10.2021	Учетный лист тракториста-машиниста	347	8	2,31	01	05	Нарушения несущественные
07.10.2021	Путевой лист трактора	304	7	2,30	07		Нарушения существенные
Руководитель аудиторской организации _____ Комаров _____ Комаров А.А. Руководитель проверки _____ Белова _____ Белова В.А.				01	отсутствуют обязательные реквизиты		
				02	несвоевременное оформление документа		
				03	необходимый документ отсутствует		
				04	нарушены правила оформления документа		
				05	арифметическая ошибка		
				06	нарушение сроков выдачи заработной платы		
				07	дважды оформленный документ		

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Рабочий документ аудитора РД ОТ-2 «Проверка правильности начисления оплаты труда»

---Информационная часть--- (см. приложение Г)

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность	Документ-основание	Начислено		Следует начислить	Отклонение (+/-), руб.	Примечание аудитора
				Дата	Сумма, руб.			
1.	Михайлова А.Г.	Семеновод	1. РКО № 211 от 04.05.2020 2. Платёжная ведомость № 54 от 04.05.2020	04.05.2020	6 461-85	6 461-85	-	1. В РКО не указан расчётный период выдачи заработной платы. 2. В РКО не значится счёт учёта по кредиту.
2.	Османова Ф.И.	Кладовщик	1. РКО № 211 от 04.05.2020 2. Платёжная ведомость № 54 от 04.05.2020	04.05.2020	16 232-57	16 232-57	-	3. В платёжной ведомости не указан расчётный период выдачи заработной платы. 4. При заполнении РКО и платёжной ведомости
3.	Махмутов Р.А.	Скотник	1. РКО № 211 от 04.05.2020 2. Платёжная ведомость № 54 от 04.05.2020	04.05.2020	3 025-32	13 025-32	-10 000-00	допущена опечатка. Однако, фактически выплаченная сумма соответствует действительности. <u>Заключение:</u> существенных нарушений не выявлено.

Руководитель аудиторской организации

Комаров Комаров А.А.

Руководитель проверки

Белова Белова В.А

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Рабочий документ аудитора РД ОТ-3 «Установление соответствие уровня оплаты труда сотрудников уровню МРОТ»
 ---Информационная часть--- (см. приложение Г)

Сотрудник и должность	Оклад, руб. (июль 2020 г.)	Фактически начислено, руб.				Соблюдение требования «не ниже уровня МРОТ»				Пояснение	Примечание аудитора	
		Оклад	Компенсационные выплаты		Стимулирующие выплаты		Итого начислено, руб.	Итого принято к сравнению, руб.	Уровень МРОТ, руб.			Соблюдение требования
			Код выплаты	Сумма, руб.	Код выплаты	Сумма, руб.						
Семеновод Михайлова А.Г	15 347-00	15 347-00	01К	1 937-39	01С	2 000-00	23 513-85	23 513-85	12130-00	+	01К, 04К, 01С – выплаты единовременного/непроизводственного характера и не учитываются при определении МРОТ	Фактически начисленная заработная плата выше уровня МРОТ
			04К	4 193-46	-	-						
Скотник Ковтун И.В.	8 879-00	8 879-00	03К	1 473-50	04С	2 000-00	12 352-00	12 352-00	12130-00	-	04С – выплата производственного характера, предусмотренная трудовым договором	Фактически начисленная заработная плата выше уровня МРОТ

Расшифровка кодов выплат

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ				СТИМУЛИРУЮЩИЕ	
01К	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни			01С	премия по итогам работы
02К	за сверхурочную работу			02С	премия за выполнение особо важных и срочных работ
03К	за работу в ночное время			03С	премия за интенсивность и высокие результаты работы
04К	за совмещение профессий			04С	премия за образцовое качество выполняемых работ
				05С	премия к юбилею/празднику

Руководитель аудиторской организации
 Руководитель проверки

Комаров Комаров А.А.
Белова Белова В.А

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Казанский государственный аграрный университет

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Обучающейся Ключевой Екатерины Вячеславовны

На тему: «Бухгалтерский учет, контроль и анализ использования трудовых ресурсов на примере общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района Республики Татарстан»

Основной особенностью труда в сельском хозяйстве является его производственное назначение как одного из основных факторов производства в сочетании с такими производственными факторами как земельные и биологические ресурсы, выступающие одновременно и предметами, и средствами труда. Кроме данных факторов особенности труда в сельском хозяйстве обуславливаются сезонностью производства и невозможностью узкой специализации в силу многообразия выполняемых работ. Все это требует построения соответствующей эффективной системы стимулирования труда, под которой понимается совокупность экономических и психологических рычагов с помощью которых производится воздействие на интересы участников производства. В этой связи тема выпускной квалификационной работы представляется весьма актуальной.

Выпускная квалификационная работа Ключевой Е.В. написана в соответствии с рекомендациями, состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка литературы, а также приложений.

В первой главе дано понятие, экономическая сущность и классификация трудовых ресурсов, концепции учета и анализа использования трудовых ресурсов и роль материального стимулирования в производственной деятельности предприятия.

Во второй главе проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности и финансового состояния в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ.

В третьей главе изучена современная организация учета, проведен анализ использования трудовых ресурсов, предложены мероприятия по улучшению системы контроля.

В ходе подготовки выпускной квалификационной работы Ключева Е.В. показала достаточный уровень знаний по изученным дисциплинам, задания и указания руководителя выполняла своевременно и аккуратно, что позволило завершить работу к установленному сроку.

Работа выполнена на достаточно высоком уровне. Компетенции, предусмотренные программой государственной итоговой аттестации, освоены в полном объеме.

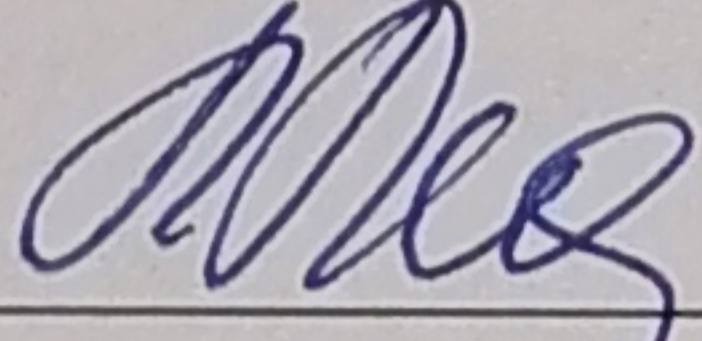
Выпускная квалификационная работа Ключевой Е.В. является самостоятельной завершенной научно-исследовательской работой, содержащей новые по своему теоретическому и практическому значению результаты в области учета, контроля и анализа трудовых ресурсов. Поставленные в выпускной квалификационной работе задачи решены.

Выпускная квалификационная работа Ключевой Е.В. отвечает предъявляемым требованиям и допускается к защите в ГЭК, а ее автор заслуживает присвоения степени бакалавра по направлению 38.03.01 – «Экономика»

Полученные автором результаты достоверны, выводы и предложения обоснованы и могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

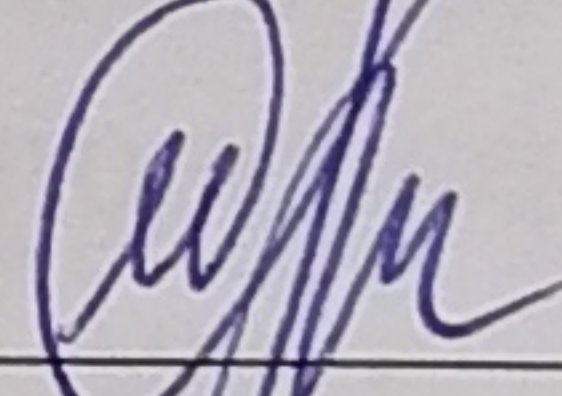
Фамилия, имя, отчество руководителя – Мавлиева Лейсан Мингалиевна

Место работы и занимаемая должность – к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита

Подпись 

Дата 24.01.2022 г.

С отзывом ознакомлена и согласна


подпись

/ Ключева Е.В. /
Ф.И.О

«24» января 2022 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Выпускника Клюевой Екатерины Вячеславовны

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Тема ВКР Бухгалтерский учет, контроль и анализ использования трудовых ресурсов на примере общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района Республики Татарстан

Объем ВКР: содержит 80 страниц машинописного текста; включает: таблиц 19 шт., рисунков и графиков 4 шт., фотографий шт., список использованных источников состоит из 58 наименований.

1. Актуальность темы, ее соответствие содержанию ВКР Актуальность темы исследования обоснованы и полностью соответствует содержанию ВКР

2. Глубина и полнота решения поставленных цели и задач исследований Поставленные задачи решены, что позволило достичь цели исследования

3. Качество оформления ВКР хорошее, соответствует предъявляемым требованиям

4. Положительные стороны ВКР (новизна разработки, применение информационных технологий, практическая значимость и т.д.) Работа выполнена с использованием широкого спектра методов экономических исследований, автором изучен широкий круг литературы по теме исследования. Результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в практической деятельности сельскохозяйственных организаций при организации учета, контроля и анализа использования трудовых ресурсов.

5. Компетентностная оценка ВКР

Компетенция	Оценка компетенции ^{*/}
способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)	отлично
способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2)	отлично
способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	отлично
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)	отлично
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	отлично
способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6)	отлично
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	отлично
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8)	хорошо
готовностью пользоваться основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-9)	хорошо
способностью 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)	отлично
способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2)	отлично
способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы (ОПК-3)	отлично
способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4)	хорошо
способностью собрать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1)	хорошо
способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2)	хорошо
способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3)	хорошо
способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4)	хорошо

способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую 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)	хорошо
способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6)	хорошо
способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7)	хорошо
способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8)	хорошо
способностью осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки (ПК-14)	хорошо
способностью формировать бухгалтерские проводки по учету источников и итогам инвентаризации и финансовых обязательств организации (ПК-15)	хорошо
способностью 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)	хорошо
способностью отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации (ПК-17)	хорошо
способностью организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации (ПК-18)	хорошо
Средняя компетентностная оценка ВКР	Хорошо

* 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.

6. Замечания по ВКР:

1. Работа выиграла бы, если бы автор рассмотрел вопросы повышения производительности труда в условиях цифровизации экономики.

2. Не достаточно уделено внимание вопросам международной практики учета и контроля использования трудовых ресурсов.

Сделанные замечания не снижают значимости проделанной работы обучающимся.

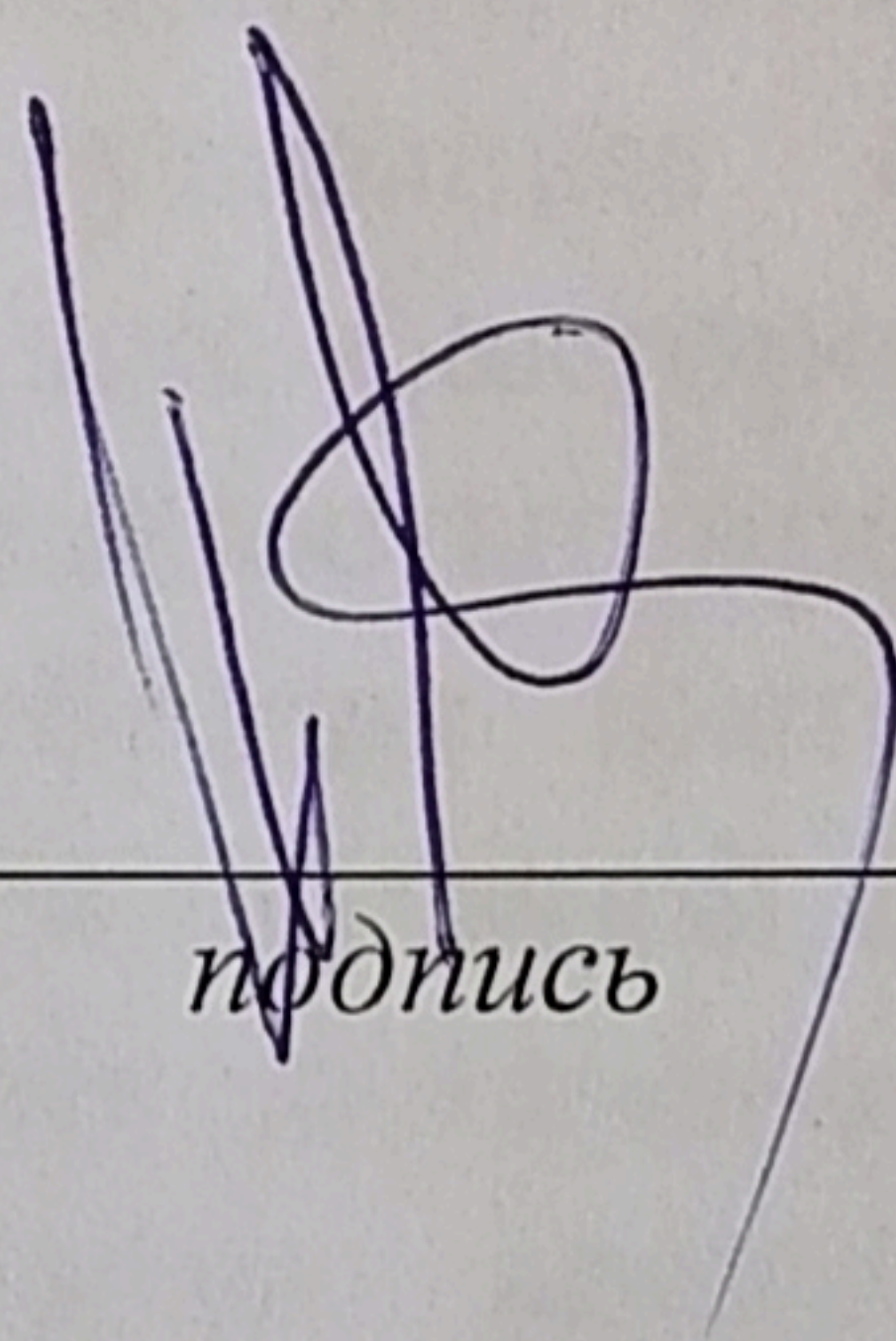
ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рецензируемая выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и заслуживает оценки хорошо, а ее автор Клюева Е.В. достойна присвоения квалификации «бакалавр»

Рецензент:

К.э.н., доцент

учёная степень, ученое звание



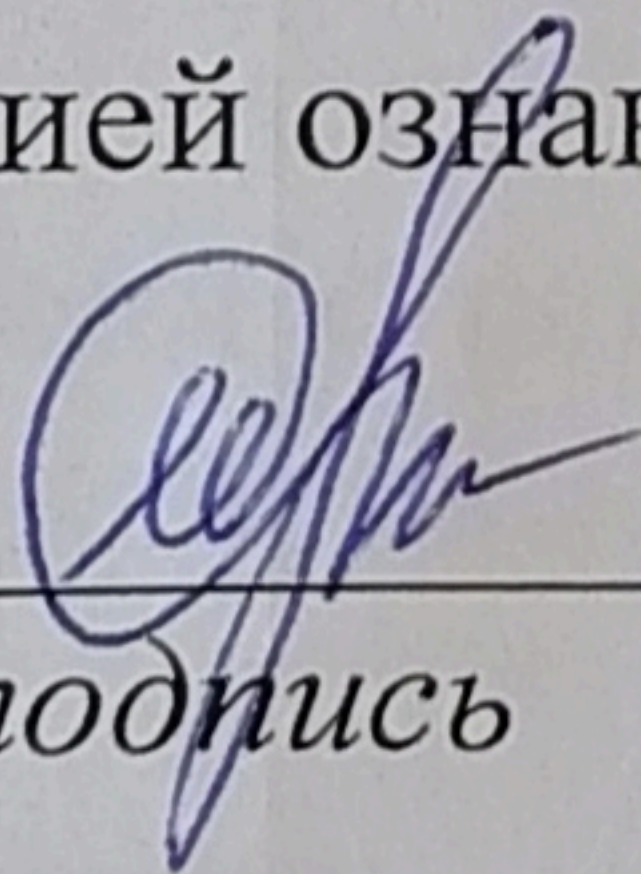
подпись

/ Гатина Ф.Ф. /

Ф.И.О

«27» января 2022 г.

С рецензией ознакомлен*



подпись

/ Клюева Е.В. /

Ф.И.О

«27» января 2022 г.

*Ознакомление обучающегося с рецензией обеспечивается не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.