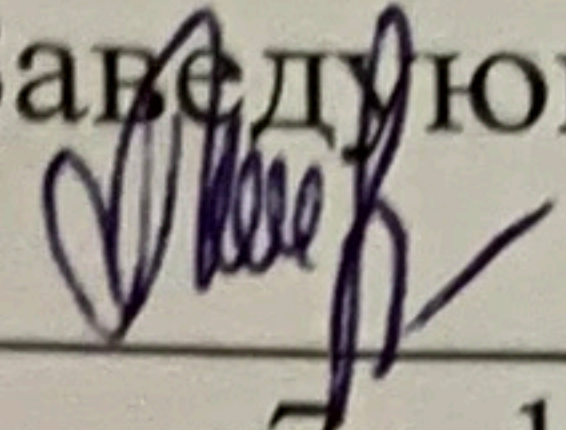


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Допустить к защите

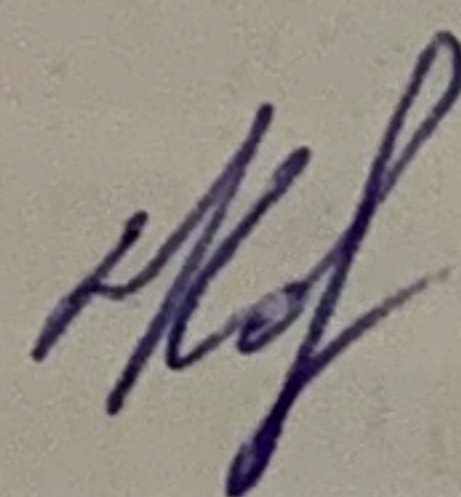
Заведующий кафедрой
 Клычова Г.С.
«7» февраля 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: Учетно-аналитическое обеспечение управления затратами на оплату
труда в сельскохозяйственных организациях на примере общества с
ограниченной ответственностью «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского
муниципального района Республики Татарстан

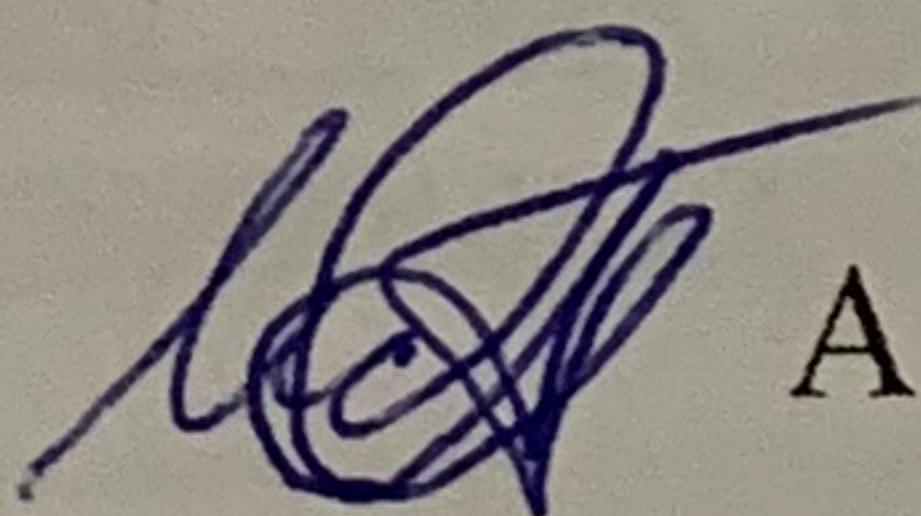
Направление подготовки 38.04.01 Экономика
Направленность Учет, анализ и аудит

Выпускник (магистрант)



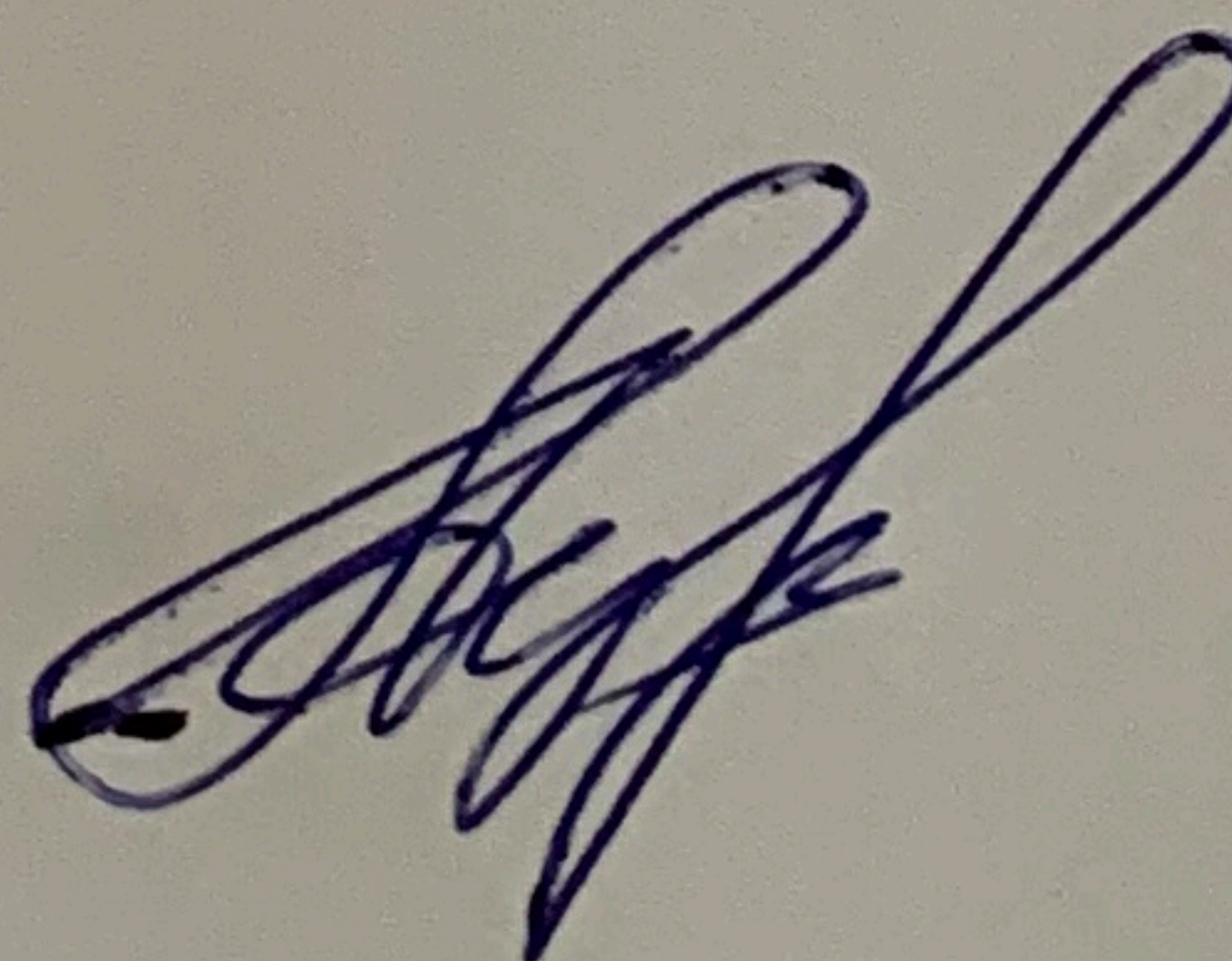
К.Р. Каримова

Научный руководитель
к.э.н., доцент



А.Т. Исхаков

Рецензент
д.э.н., профессор



Ф.Н. Мухаметгалиев

Казань 2022

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»
Кафедра Бухгалтерского учета и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Клычова Г.С.
«18» ноября 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Каримовой Карины Рустемовны

1. **Тема работы:** Учетно-аналитическое обеспечение управления затратами на оплату труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан
2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «7» февраля 2022 г
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы
4. **Перечень подлежащих разработке вопросов:** сущность заработной платы в современных экономических условиях; особенности формирования системы учета расчетов с работниками; особенности формирования учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда; нормативное регулирование расчетов с работниками; порядок анализа затрат на оплату труда; оценка систем бухгалтерского учета и анализа расчетов с работниками по оплате труда в ООО «Ак Барс Дрожжаное»; оценка уровня развития автоматизированного учета расходов на оплату труда; формирование автоматизированной системы управления затратами на оплату труда
5. **Перечень графических материалов:** _____
6. **Дата выдачи задания**

«18» ноября 2019 г.

Руководитель

А.Т. Исхаков

Задание принял к исполнению

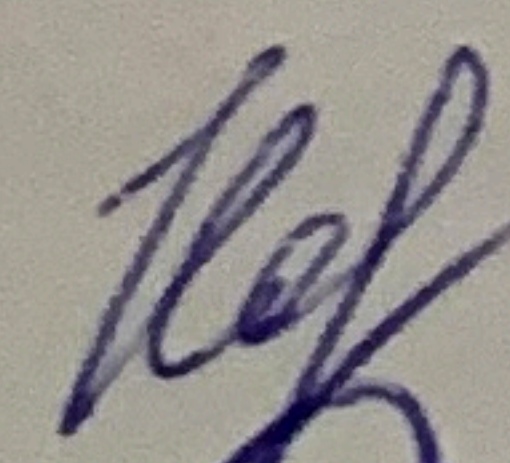
К.Р. Каримов

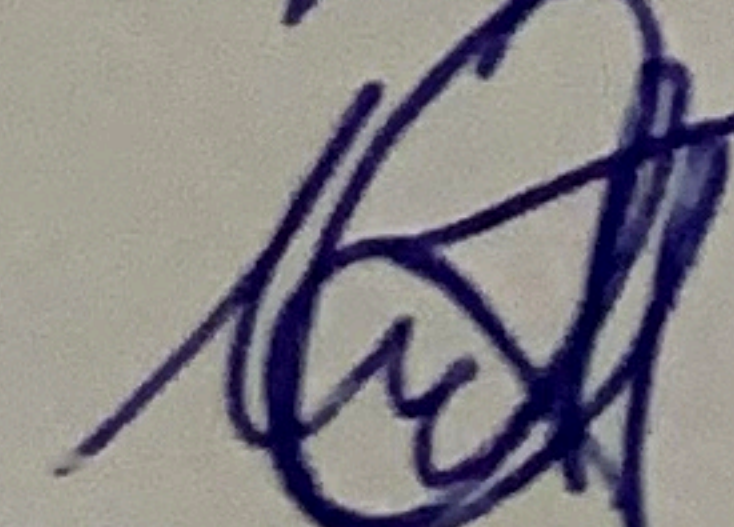
КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	18.11.2019	выполнено
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ЕГО ОПЛАТЕ	19.10.2020	выполнено
1.1. Развитие экономических теорий в области оплаты труда		
1.2. Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с работниками организации по оплате труда		
1.3. Порядок организации учета расчетов с работниками по оплате труда		
1.4. Модель учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда		
2. АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ООО «АК БАРС ДРОЖЖАНОЕ»	05.03.2021	выполнено
2.1. Методика анализа затрат на оплату труда		
2.2. Отражение информации в учетно- аналитической системе управления		
3. ПОРЯДОК СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АВТОМАТИЗАЦИИ УЧЕТНО- АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ТРУДА	11.12.2021	выполнено
3.1. Современное состояние учета и анализа расчетов с работниками по заработной плате в ООО «Ак Барс Дрожжаное»		
3.2. Современный уровень развития автоматизированного учета расходов на оплату труда		
3.3. Формирование взаимосвязи между учетом и анализов затрат на оплату труда		
3.4. Формирование автоматизированной системы управления затратами на оплату труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	24.01.2022	выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	24.01.2022	выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	24.01.2022	выполнено

Обучающийся

Руководитель

 К.Р. Каримова

 А.Т. Исхаков

Аннотация

к выпускной квалификационной работе магистра
на тему «Учетно-аналитическое обеспечение управления затратами на оплату труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан»

Целью выпускной квалификационной работы является изучение системы учета, контроля и анализа расчетов с персоналом по оплате труда на примере изучаемого предприятия, а именно ООО «Ак барс Дрожжаное», и разработка методов построения эффективной системы управления затратами на оплату труда.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи:

- изучить формы и системы оплаты труда, используемые на производственных предприятиях;
- изучить цели и задачи формирования учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда, а также методы ее совершенствования.

Объектом исследования для данной работы было выбрано ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан. Предметом исследования является порядок учета и анализа расходов на заработную плату работников, а также система, отвечающая за внутренний контроль данного вида расходов. Информационной базой для данной работы было российское законодательство, материалы научных конференций, бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Ак Барс Дрожжаное» за 2018-2020 гг., результаты личных наблюдений, полученных мною в процессе практики. Данная выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, связанные между собой по смыслу, заключения по итогу исследования, а также список использованной в процессе работы литературы и приложения. Работа написана с использованием 31 литературных источников и имеет одно приложение.

Annotation

to the final qualifying work of the master
on the topic «Accounting and analytical support of labor cost management in agricultural organizations on the example of the limited liability company «Ak Bars Drozhzhano» Drozhzhanovsky municipal district Republic of Tatarstan»

The purpose of the final qualifying work is to study the system of accounting, control and analysis of settlements with personnel on remuneration on the example of the studied enterprise, namely the limited liability company «Ak Bars Drozhzhano», and the development of methods for building an effective system of management of labor costs.

In accordance with the set goal, the following tasks were defined:

- to study the forms and systems of remuneration used in manufacturing enterprises;
- to study the goals and objectives of the formation of an accounting and analytical system for managing labor costs, as well as methods for improving it.

The object of the study for this work was selected limited liability company «Ak Bars Drozhzhano» Drozhzhanovsky municipal district of the Republic of Tatarstan. The subject of the study is the procedure for accounting and analyzing employee salary expenses, as well as the system responsible for internal control of this type of expenses. The information base for this work was Russian legislation, materials of scientific conferences, accounting (financial) statements of the limited liability company «Ak Bars Drozhzhano» for 2018-2020, the results of personal observations obtained by me in the course of practice. This final qualifying work contains an introduction, three chapters related in meaning, conclusions on the results of the study, as well as a list of literature used in the course of work and appendices. The work is written using 31 literary sources and has one appendix.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ЕГО ОПЛАТЕ.....	11
1.1 Развитие экономических теорий в области оплаты труда.....	11
1.2 Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с работниками организации по оплате труда.....	19
1.3 Порядок организации учета расчетов с работниками по оплате труда.....	23
1.4 Модель учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда	29
2 АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ООО «АК БАРС ДРОЖЖАНОЕ».....	34
2.1 Методика анализа затрат на оплату труда.....	34
2.2 Отражение информации в учетно-аналитической системе управления.....	41
3 ПОРЯДОК СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АВТОМАТИЗАЦИИ УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ТРУДА	46
3.1 Современное состояние учета и анализа расчетов с работниками по заработной плате в ООО «Ак Барс Дрожжаное».....	46
3.2 Современный уровень развития автоматизированного учета расходов на оплату труда	53
3.3 Формирование взаимосвязи между учетом и анализом затрат на оплату труда.....	57
3.4 Формирование автоматизированной системы управления затратами на оплату труда.....	61
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	70
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Труд человека и его результаты играют важнейшую роль в процессе производства любого предприятия, поэтому необходимо рационально подходить к вопросу использования трудовых ресурсов. Ни одно предприятие не сможет достичь своей конечной цели, которой является получение прибыли, без трудового коллектива.

Учетно-аналитическое управление расходами на оплату труда помогает предприятию осуществлять контроль за качеством и количеством выполняемых работ, а также за использованием средств из фонда заработной платы. Следует учитывать и важность расчетов с работниками как для самих работников, так как для них оплата от работодателя за осуществляемую ими трудовую деятельность являются главным источником для обеспечения своей жизни и жизни своей семьи, так и для работодателя. Для работодателя данный вид расчетов относится к тем видам расходов, которые оказывают влияние на конечный финансовый результат всей деятельности организации.

Сейчас трудовое законодательство постоянно изменяется и совершенствуется, что приводит к усложнению процесса расчетов по заработной плате, увеличению трудоемкости этого процесса и повышению необходимости его контроля. Сильно усложняет процесс правильного расчета с работниками по оплате труда некорректная работа программ автоматизированного учета расчетов по заработной плате, а также неумение бухгалтеров, работающих в этих программах, правильно их настраивать. Поэтому процесс расчетов с работниками по заработной плате необходимо особенно пристально контролировать.

Основным способом обеспечения контроля за данным участком учета является разработка и непрерывное совершенствование методики контроля за учетом затрат по оплате труда. Главная задача состоит в разработке необходимых процедур контроля и подробного описания порядка их осуществления. Рациональное использование ресурсов организации, в том

числе и трудовых, оказывает положительное влияние на финансовый результат деятельности, поэтому они подлежат строгому контролю при использовании.

Таким образом, повышение производительности труда, а вследствие этого улучшение финансовых результатов деятельности организации возможно посредством формирования эффективной учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда.

Степень разработанности проблемы. Вопросы бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда нашли отражение в трудах многих ведущих ученых. Большой вклад в изучении данной проблемы внесли такие ученые как Алборова Р.А., Андреева В.Д., Афанасьева В.Г., Бакаева А.С., Барышникова Н.П., Ивашкевича В.Б., Кисилевич Т.И., Кондракова Н.П., Кулининой Т.В., Одинцова Б.Е., Островского О.М., Петровой В.И., Подольского В.И., Романова А.Н., Скобара В.В., Терехова А.А., Шеремета А.Д. Но недостаточность изученности вопроса формирования методологии учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда определи выбор темы, ее цели и задачи.

Цели и задачи исследования. Основной целью данного исследования является разработка методов построения эффективной системы управления затратами на оплату труда на предприятии.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи:

- изучить экономическое содержание понятия «труд» и его связь с объектами бухгалтерского учета;
- изучить требования трудового законодательства о порядке расчетов с работниками и отражения данной информации в учете;
- изучить формы и системы оплаты труда, используемые на производственных предприятиях;
- провести анализ целей и задач формирования учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда;

- разработать методы автоматизации системы управления затратами на оплату труда.

Область исследования. Диссертационная работа соответствует п. 1.7. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий, налоговый и др.) учет в организациях различных организационно-правовых форм, всех сфер и отраслей», п. 2.3. «Развитие методологии комплекса методов оценки, анализа, прогнозирования экономической деятельности», п. 2.8. «Экономический анализ и оценка эффективности предпринимательской деятельности» специальности 08.00.12 - Бухгалтерский учет, статистика паспорта научных специальностей ВАК РФ.

Предметом данного исследования является порядок учета и анализа расходов организации на заработную плату работников, а также система внутреннего контроля данного вида расходов.

Объектом исследования было выбрано ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан.

Теоретической основой исследования послужили труды ведущих российских и зарубежных исследователей в области российского и международного бухгалтерского учета и отчетности, экономического анализа, экономической теории, законодательные и нормативные акты Российской Федерации, материалы научно-практических конференций, а также информационные материалы сети Интернет.

Методологическую основу исследования составили общенаучные и специальные методы познания: наблюдение, обобщение, систематизация, группировка, анализ, синтез, аналогия и прочие методы.

Информационную базу исследования составили законы Российской Федерации, нормативные акты Министерства финансов РФ, материалы научно-практических конференций, периодических изданий, интернет-ресурсы.

Научная новизна проведенного исследования заключается в обобщении и развитии теоретических и методологических положений учета, анализа и

контроля расходов организации на заработную плату, имеющих большое значение для развития теории и практики управления затратами на оплату труда.

В процессе исследования получены следующие научные результаты, выносимые на защиту:

- изучены теории заработной платы, отражающие развитие экономической теории в области оплаты труда и изменения в суждениях общества относительно заработной платы работников;
- обоснован выбор форм и систем оплат труда в зависимости от направления деятельности предприятия, а также изучены факторы, влияющие на выбор той или иной системы оплаты труда;
- формирование методического инструментария учетно-аналитического обеспечения управления расходами предприятия на выплату заработной платы работникам базируется на основе управленческого учета и управленческого анализа;
- раскрыты возможности автоматизированной учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда, а также составлены рекомендации по проведению автоматизации учетно-аналитической системы управления на предприятии.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов в целях совершенствования системы контроля за процессом расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях. Рекомендации, сформированные в данной работе, могут быть использованы предприятиями с целью повышения полезности информации, используемой для принятия управленческих решений.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы данной работы были опубликованы в научных журналах «Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях», «Международный бухгалтерский учет».

Логическая структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложения. Работа изложена на 73 страницах компьютерного текста, содержит 5 рисунков, 13 таблиц, 1 приложение.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ТРУДА И РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ЕГО ОПЛАТЕ

1.1. Развитие экономических теорий в области оплаты труда

Ученое сообщество уже в течение долгого периода времени изучает факторы, которые способны оказывать влияние на трудовую деятельность общества. Высокий интерес к данной области продиктован огромным влиянием заработной платы на экономические отношения. На основании данных исследований формируются различные теории оплаты труда. Возникновение каждой новой экономической теории в области оплаты труда всегда было связано с экономическими изменениями в обществе. На разных этапах развития общества всегда было разное видение решения данного вопроса.

Период античности послужил истоком развития многих направлений научной деятельности, в том числе и экономической. Именно в Древней Греции возникло слово «экономика», которое в переводе с греческого означает «правила ведения домашнего хозяйства». Труд в различных сферах деятельности оценивался обществом по-разному. Наиболее достойными видами трудовой деятельности в античности были труд война и труд земледельца. Ремесленничество же считалось не достойным занятием, поэтому им занимались в основном чужеземцы и низшие слои общества. В этот же период времени возникла идея о справедливой оплате за труд. Например, древнегреческий писатель Ксенофонт в своем произведении «Домострой», которое считается одним из первых трудов по экономике, и кроме того само название данного труда дало название для этой науки, отмечал необходимость правильной оплаты труда.

Не смотря на то, что вопрос оплаты труда в работах античных мыслителей был освещен не в полной мере, так как основным их фокусом было изучение деятельности хозяйств, именно этот период времени

образовал основу для последующего изучения вопросов связанных с оплатой труда.

После падения в 476 году н.э. Западной Римской империи произошел спад роста научной деятельности. Вопросы оплаты труда стали теперь юрисдикцией церкви. Итальянский философ и теолог Фома Аквинский в своем труде «Сумма теологии» рассматривал разделение труда как естественное явление, связанное с разделением общества на разные сословия.

В средневековый период за регулирование экономических отношений в обществе отвечала церковь, но именно в этот период истории возникает понятие оплаты труда. Так ремесленники и крестьяне вполне понимали какое количество работы им необходимо совершить на производство того или иного товара.

В XVII–XVIII веках в Европе, в результате произошедших там буржуазных революций, произошла серьезная перестройка всего общества. Однако положение простых рабочих было все еще плохим, не смотря на изменения в промышленной деятельности, так как все выступления рабочего класса останавливалось правительством при помощи военных.

В конце XVIII века по 30-е года XIX века происходит расцвет классической политической экономии или классической экономики. Заработная плата стала отдельным предметом исследования, что привело к бурным дебатам в наученном обществе. Согласно данному экономическому направлению заработная плата рабочих должна обеспечивать минимум, необходимый для существования.

Основоположником классической политической экономии был английский статистик и экономист Ульям Петти, который считал, что заработная плата должна покрывать только те потребности работника, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы, что также должно быть обеспечено на законодательном уровне.

Последователем У. Петти стал английский экономист Давид Рикардо, который продолжит развивать эту теорию. Английский экономист считал,

что заработная плата представляет собой стоимость средств необходимых для существования наемного работника. Д. Рикардо полагал, что рост и спад заработной платы соответственно ведут к увеличению и уменьшению численности населения. Также отмечал, что заработная плата зависит от спроса и предложения на определенную рабочую силу. Д. Рикардо разделил рыночную цену труда и ее естественную цену. Под естественной ценной труда он понимал те затраты на заработную плату, которые необходимо понести, с целью обеспечения рабочим возможности дальнейшего существования и продолжения своего рода. Тогда как рыночная цена труда - это затраты на заработную плату, которая действительно платиться наемным работникам за их труд вследствие соотношения предложения и спроса на определенный вид труда.

Вследствие усиления конкуренции и подъема экономического либерализма заработная плата стала зависеть от спроса и предложения на рабочую силу. Сторонником данного подхода был английский экономист Адам Смит. Он считал, что если устанавливать заработную работников в зависимости от спроса и предложения на рабочую силу, то они выбирали бы для работы те места и профессии, где на них существует больший спрос, и покидали бы те места, где количество работников было бы больше, чем нужно для производства. Экономист был противником теории прожиточного минимума, так как считал, что заработная плата рабочих должна превышать минимум необходимый для существования, ведь в противоположном случае работникам становится невозможным обеспечивать жизнь своей семьи, и семьи рабочих вымерли бы еще в первом поколении.

Завершающий этап развития классической политической экономии представлен трудами британского экономиста Джона Стюарта Милля и немецкого экономиста Карла Маркса.

Дж. С. Милль продолжил развивать теорию заработной платы. Ученый является одним из создателей теории фонда заработной платы. Основой этой теории было предположение о том, что в каждой стране на определенный

период времени существует только ограниченное количество денежных средств для оплаты трудовой деятельности рабочих. Это ограниченное число денежных средств и является фондом заработной платы, который предназначен для распределения между всеми рабочими. Поэтому при повышении заработной платы одной группы работников происходит понижение заработной платы других рабочих. В итоге рост заработной платы возможен либо при повышении фонда оплаты труда, либо при уменьшении количества работников.

В 40-м гг. XIX в. в Англии и Франции феодализм проиграл капитализму, в результате чего произошло изменение классовой структуры общества. Буржуазия и пролетариат становятся основными классами общества. В этот период времени К. Марксом была сформирована теория прибавочной стоимости, которая составляла проблематику первого тома его главного труда «Капитал». Данная теория представляет собой анализ взаимоотношений между наемными работниками и собственниками производств. Так, согласно теории прибавочной стоимости новая стоимость товара устанавливается в соответствии с желаниями одного работника - владельца рабочей силы.

За выполнение своих трудовых обязанностей наемные рабочие получают заработную плату. Заработная плата наемных рабочих должна обеспечивать покрытие расходов, которые являются необходимыми для обеспечения его нормального существования. К. Марксом было введено в оборот понятие рабочая сила - способность работника к трудовой деятельности. Заработная плата выплачивается работнику не за труд, а за рабочую силу. Исключительной особенностью рабочей силой считается то, что она приводит к созданию продуктов более дорогих, чем сама рабочая сила. Работодатель оплачивает способность наемных работников выполнять определенный вид трудовой деятельности, что стимулирует их работать больше, чем им нужно для обеспечения минимальных удовлетворительных условий существования. В итоге это приводит к формированию разницы

между реальной стоимостью рабочей силы и стоимостью товаров, произведенных с ее использованием. Это разни́ца представляет собой прибавочную стоимость. Таким образом, прибавочная стоимость - это часть труда работника, воплощенного в производимом товаре, присваиваемая владельцем предприятия. Экономист выделял два вида прибавочной стоимости: абсолютная и относительная. Абсолютная прибавочная стоимость возникает в результате увеличения продолжительности рабочего дня. Относительная же представляет собой дополнительную стоимость, которая образуется в результате изменения соотношения между частями рабочего дня при неизменной продолжительности рабочего дня, то есть происходит сокращение необходимого труда и удлинение дополнительного при помощи способов, обеспечивающих производство эквивалента заработной платы в более короткий промежуток времени.

В 70-е гг. XIX в. возникает новое направление в экономической науке – маржинализм. Данное направление берет за основу ценности принцип полезности, а не затраты труда потраченные на производство товаров. Согласно этой теории работодатель продолжает нанимать работников до тех пор, пока стоимость произведенной последним работником продукции не будет покрывать издержки на выплату заработной платы. Если же он продолжит дальше нанимать работников, то стоимость производимой ими продукции будет ниже расходов на оплату труда [26].

Основателем американской школы теории маржинальной производительности был Джон Бейтс Кларк. Теория заработной платы Дж. Б. Кларка предполагает соблюдение принципа спроса и предложения на рынке труда, а также мобильность рабочей силы. Однако данная теория не учитывает то, что конкуренция между и предпринимателями, и наемными работниками может быть несовершенной. Дж. Б. Кларк не учитывал влияние монополий, профсоюзов и воздействие самого государства на конкуренцию. Поэтому его теория может рассматриваться только в отношении частных случаев.

После Первой мировой войны происходит рост экономических кризисов и безработицы. Ученые, придерживающиеся теории классической экономики, не могут найти ответов на решение данных проблем. Во многом это было связано с тем, что они негативно относились к государственному вмешательству в экономические дела граждан. Пик этих проблем приходится на конец 30-х гг. XX в. Чрезвычайного высокого уровня безработица достигла в период экономического кризиса 1929 г. Выход из сложившейся ситуации был найден английским экономистом Джоном Мейнард Кейнсом. Экономист был одним из создателей теории покупательной способности. Главная составляющая данной экономической теории – спрос. Согласно этой теории рост и развитие экономики возможно лишь в том случае, если на товары, отпускаемые по ценам, обеспечивающие достаточную прибыль производителям, спрос будет достаточным. Наемные работники и их семьи являются основной группой потребления всех производимых товаров. Поэтому высокий уровень заработной платы работников способен повысить спрос на производимую продукцию. При низком уровне заработной платы происходит спад спроса, а за ним и снижения уровня производства и безработица. До появления теории покупательской стоимости все прочие исследования о влиянии экономических сил на уровень занятости населения были ошибочны [25].

Дж. М. Кейнс считал, что размер заработной платы наемных рабочих не должен сильно меняться из-за влияния рынка, так как сильные колебания заработной платы могут только ухудшить экономическую нестабильность. Это связано с тем, что последствием политики гибкой заработной платы являлась бы крайняя неустойчивость цен на производимую продукцию. Гибкая система оплаты может вводиться только в странах с сильной авторитарной властью, где изменения в оплате труда могли бы контролироваться властью. Однако экономист также выступал против высокой заработной платы, так как это могло бы привести к накоплению у рабочих сбережений. При этом Дж. М. Кейнс понимал, что нельзя снижать

уровень заработной платы, так как это может привести к социальным трудностям и окажет негативное воздействие на уровень спроса.

Экономическая модель государственного регулирования Дж. М. Кейнса была приемлемой после второй мировой войны, так в этот период времени наблюдался высокий экономический рост, повышение производительности и эффективности производств. Однако после 70-х гг. происходит снижение темпов роста производств. Возникает необходимость в формировании новой модели регулирования экономики. Создателем нового экономического направления был американский экономист Милтон Фридмен и получило оно название «монетаризм». Он был сторонником теории классической политической экономики, поэтому выступал против государственного вмешательства в экономические отношения граждан.

Согласно теории монетаризма деньги представляют собой наиболее эффективный инструмент для регулирования экономики. Сторонники монетаризма говорили о взаимозависимости роста количества денег в обороте и роста номинального дохода. Быстрый рост количества денег приводит к росту номинального дохода и наоборот. Также рост количества денег оказывает воздействие на объемы производства и уровень цен. То есть, согласно теории монетаризма, рынок представляет собой саморегулирующуюся систему, которая может самостоятельно обеспечивать стабильность в экономике при постоянном росте денежной массы.

М. Фридмен отмечал разные реакции у работодателей и наемных работников на повышение цен и заработные платы. Повышение спроса приводит также к повышению цен на товары и заработной платы. Однако цены растут намного быстрее реальной заработной платы. И в результате падения реальной заработной платы работодатели стремятся увеличить занятость рабочих. Повышение спроса на труд становится эффективным, так как наемные рабочие привычны к одному уровню цен и не ожидают повышения, поэтому рассматривают увеличение денежной массы заработной платы как увеличение реальной.

Одним из главных положений монетаризма является естественная норма безработицы, под которой понимается уровень добровольной безработицы, что приводит к очищению рынка труда и установлению равновесного уровня заработной платы на всех рынках труда. Такой уровень безработицы обеспечивает удержание уровня заработной платы на одном уровне, а при отсутствии изменения производительности также обеспечивает неизменность цен на товары.

Изменение уровня заработной платы монетаристы также связывали с безработицей. Такая взаимосвязь была выявлена английским экономистом Уильямом Филлипсом и получила название кривой Филлипса. Кривая отражала зависимость безработицы и изменения заработной платы: при высоком уровне безработицы устанавливался низкий рост цен, при низком уровне безработицы наоборот наблюдался прирост денежной заработной платы и рост цен. Позже, данная зависимость была обобщена, вместо показателей заработной платы экономисты стали брать показатели уровня цен [15].

По мере развития общества и улучшения технологий происходило изменение отношений между работником и работодателем. Возникает теория человеческого капитала, под которым понимают знания, умения и навыки, которые применяются для удовлетворения многообразных потребностей человека и всего общества. Эту теорию развивал с 1964 года американский экономист Гэри Беккер, который и считается одним из создателей теории человеческого капитала. Согласно подсчетам Г.Беккера инвестиции в человеческий капитал в США приносят более высокую доходность, чем инвестиции в ценные бумаги. В соответствии с этой теорией размер заработной платы человека зависит от уровня инвестиций вложенных в человеческий капитал, что является рациональным вложением, так как с ростом инвестиций растет и уровень производительности. Поэтому Г.Беккер отмечал, что в инвестировании в человеческий капитал должны быть заинтересованы, прежде всего, работодатели.

Современная экономическая наука базируется на принципах синергетики и теоретического плюрализма, то есть на данный период времени существует большое количество теории оплаты труда и не выделяется одна единственная.

По мере развития теории оплаты труда изменялось представление о заработной плате. В начале заработная плата зависела непосредственно от социального статуса человека в обществе, поэтому рабочие получали минимальную заработную плату, которая никак не зависела от личных умений и качеств работника. В современном мире размер заработной платы определяется навыками и интеллектом работника [10].

Все выше изложенные теории заработной платы охарактеризовывают порядок развития экономической теории в области оплаты труда, а также изменений в суждениях общества, повлиявших на характер развития отношений между работником и работодателем.

1.2. Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с работниками организации по оплате труда

Трудовую деятельность в Российской Федерации регулирует значительное количество законодательных актов. Даже Конституция РФ содержит статьи, посвященные регулированию трудовой деятельности граждан. В соответствии с Конституцией РФ, каждый гражданин страны имеет защищенное законом право на осуществление трудовой деятельности, а также отдых от нее. Работники, осуществляющие трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, имеют право на отдых в выходные и праздничные дни, а также в ежегодный оплачиваемый отпуск [1].

Основным документом трудового законодательства в России является Трудовой кодекс РФ. Изложенные в нем правила подлежат выполнению всеми работниками и работодателями, независимо от вида деятельности предприятия и его формы собственности. Нарушение статей Трудового

кодекса РФ является нарушением закона, за что нарушитель может получить наказание в административном и уголовном порядке.

21 глава Трудового кодекса РФ посвящена именно вопросу заработной платы. Трудовые отношения между работодателем и работником основываются на трудовом договоре, который составляется в соответствии с ТК РФ.

Трудовые отношения – это отношения, которые базируются на соглашении между работником и работодателем о том, что работник за определённую плату будет самостоятельно выполнять свои трудовые функции и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. В свою очередь работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными трудовыми актами, трудовым договором [2].

При подписании трудового договора в нем указываются размер оклада, и по возможности размеры стимулирующих и компенсационных выплат. Указание оклада является обязательным условием подписания трудового договора, но стимулирующие и компенсационные выплаты могут быть и не указаны в нем.

Способы получения заработной платы работниками отражены на рисунке 1.1.

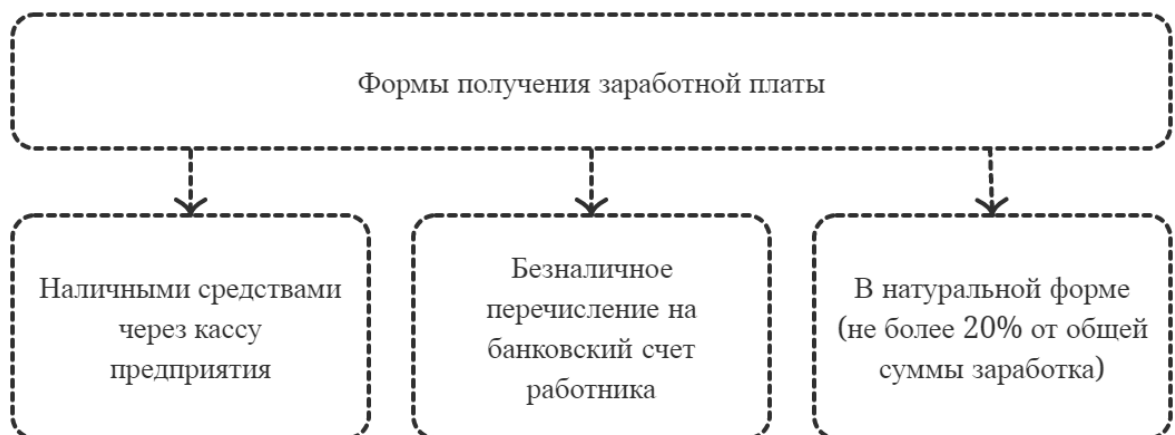


Рисунок 1.1 – Формы получения заработной платы в России

Работодатель несет материальную ответственность за не выплату в срок заработной платы. Работодатель обязан производить начисление и выплату заработной платы каждую половину месяца. В том случае, если срок выдачи заработной платы выпадает на праздничный день, то ее нужно выплатить заранее, то есть до праздников. В случае нарушения установленных трудовым законодательством сроков выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее уже с учетом денежной компенсации. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, после извещения об этом работодателя, имеет право прекратить выполнение своих трудовых обязанностей до выплаты задержанной заработной платы.

Заработная плата должна выплачиваться в течение пяти дней с момента начала ее выдачи. По истечении пяти дней должна быть произведена проверка выданной заработной платы, а также подсчитана сумма не выплаченной заработной платы. Если заработная плата не была выплачена в течение пяти дней, то она депонируется [5].



Рисунок 1.2. – Уровни регулирования бухгалтерского учета в России

Так, трудовое законодательство направлено на обеспечение того, что работники будут вовремя и полностью получать заработную плату за свою трудовую деятельность, что подчеркивает большое значение заработной платы в современном мире.

В России действует четырехуровневая система регулирования бухгалтерского учета, ее схема отражена на рисунке 1.2.

Законодательный уровень. Главным законодательным документом, который направлен как на регулирование бухгалтерского учета в целом, так и учета расчетов с работниками по оплате труда, является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ. Налоговый кодекс РФ утверждает порядок расчетов налогов[4]. Налоговый кодекс регулирует уплату налогов в бюджет, в том числе и налога на доходы физических лиц (НДФЛ), который удерживается непосредственно из заработной платы работников [3].

Нормативный уровень. К данному уровню относится Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 утвержденный приказом Минфина России от 6 мая 1999 г. N 33н. Данное ПБУ утверждает порядок отражения расходов, понесенных организацией, в бухгалтерском учете, к таким расходам относятся и расходы на заработную плату работников [6].

Ко нормативному уровню также относится План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению утвержденные приказом Минфина от 31 октября 2000 г. N94н.

Инструктивный уровень. К данному уровню относятся Методические указания по бухгалтерскому учету, утвержденные Минфином РФ, а также Методические рекомендации и указания Министерства по налогам и сборам России.

Организационный уровень. Учетная политика предприятия – это основной документ организационного уровня по регулированию

бухгалтерского учета. Учетная политику предприятия обязаны разрабатывать с учетом Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 утвержденный приказом Минфина России от 6 октября 2008 г. N 106н.

В Положении об оплате труда предприятия обязаны отразить принятый у них порядок расчетов с работниками, а также способы дополнительного материального стимулирования.

Так, основной задачей нормативного регулирования бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда является предоставление доступа всем заинтересованным лицам к информации, которая способна отобразить реальные результаты деятельности хозяйства.

1.3. Порядок организации учета расчетов с работниками по оплате труда

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. К компенсационным выплатам относятся выплаты компенсационного характера, например, за работу в особых климатических условиях и на территориях, которые были подвержены радиоактивному загрязнению. К стимулирующим выплатам относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

В современной экономике порядок организации расходов по заработной плате также регулируется следующими принципами:

- установление минимальной заработной платы для работника, которая обеспечит воспроизводство его рабочей силы;
- размер заработной платы должен зависеть от количества и качества затраченного труда;

- установление размеров заработной платы в зависимости от квалификации работника, а также условий труда и качества выполняемых работ;
- обеспечение роста реальной заработной платы работника путем ее систематического повышения;
- самостоятельность работодателя в вопрос организации оплаты труда;
- материальное стимулирование работников с целью достижения высоких результатов трудовой деятельности [30].

Вообще, нельзя объяснить важность управления затратами на оплату труда без описания ее характеристики в научной практике. В российской научной школе принято разделять заработную плату на основную и дополнительную. Так, к основной оплате труда относятся заработная плата за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда, а также премии, доплаты за работу в условиях отличных от нормальных условий работ, доплату за сверхурочную работу, а также за работу в ночное время и в праздничные дни и прочие виды надбавок. К дополнительной заработной плате относятся оплата за нерабочее время, то есть отпускные, выплаты по листкам нетрудоспособности, материальная помощь работниками, компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск и прочие виды выплат. Управление основной частью заработной платы необходимо для обеспечения роста таких показателей, как производительность, выручка от реализации, уровень качества производимых товаров. Управление дополнительной частью заработной платы необходимо для оптимизации выплат, предусмотренных законодательством [29].

Важной частью для организации системы оплаты труда на предприятии является нормирование труда, которое предусматривает установление норм затрат рабочей силы на изготовление единицы товара или выполнения определенного объема работ в определенных условиях производства. Таким образом, норма труда – комплекс норм выработки, времени, численности

работников, объема обслуживания, которые устанавливаются руководством предприятия для своих работников в соответствии с технологическими условиями организации производств. Норма выработки является количеством натуральных единиц продукции, которое должно быть произведено работниками за определенный период времени. Норма времени устанавливает время, которое работник должен затратить на завершение работы в определенных условиях производства. В крупных производствах для управления затратами на оплату труда используют норму выработки. Но в мелкосерийных производствах, где приходится выполнять в течение рабочего дня разные виды работ, используют норму времени [7].

Также для учета заработной платы предприятия используют норму обслуживания и норму численности. При использовании нормы обслуживания рабочему или группе рабочих передается для обслуживания определенное количество оборудования. Норма численности – это определенное количество работников, необходимое для выполнения конкретной трудовой задачи [27].

Во многом эффективность управления расходами на оплату труда также зависит от выбора системы оплаты труда. Система оплаты труда представляет собой документально оформленную «инструкцию», в которой отражаются правила начисления заработной платы сотрудникам за определенный рабочий период, а также условия удержания из нее. Организации могут самостоятельно выбирать систему оплаты труда. Выделяют три системы оплаты труда: тарифная, бестарифная, смешанная.

Большинство работодателей предпочитают использовать тарифную систему оплаты труда. При тарифной системе заработная плата работников зависит от определенных условий: стажа работника, сложности выполняемой работы, интенсивности трудовой деятельности, природных условий. Бестарифные системы оплаты труда связывают заработок работника с итоговым результатом работы подразделений или всего предприятия. Для работника высчитывается коэффициент участия в итоговом результате

деятельности предприятия и в зависимости от него рассчитывается заработная плата каждого работника. Смешанная система оплаты труда включает в себя признаки как тарифной, так и бестарифной системы. Так, работодатель не отказывается от тарификации заработной платы, но корректирует их индивидуально в зависимости от итогов деятельности каждого работника [16].

Наиболее распространенной системой оплатой труда является тарифная. Она применяется как государственными органами, так и коммерческими предприятиями. Тарифная система делится на два вида: повременная и сдельная.

Повременную систему оплаты труда предпочитают использовать на тех предприятиях, чья деятельность не направлена на производство продукции. Выделяют следующие виды повременной системы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная. Простая повременная система оплаты труда означает расчет заработной платы исходя из времени, отработанным работником за конкретный период. При повременно-премиальной системе к заработной плате, начисляемой за время, отработанное работником, добавляется премия за качество выполненной работы, рассчитываемая как процент к окладу. Окладная повременная система оплаты труда предполагает ежемесячную выплату заработной платы в размере, установленным трудовым договором [17].

Сдельная система оплаты труда применяется на предприятиях, чьей задачей является предоставление услуг, выполнение каких-либо видов работ, либо же производство продукции. Прибыль таких предприятий зависит непосредственно от объема выполненной работы сотрудниками, поэтому целесообразно платить не за время, затраченное на производство, а за единицы выработки. Такая система оплаты труда стимулирует работников повышать объемы и качество производимой продукции. Выделяют следующие виды сдельной системы оплаты труда: прямая, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, аккордная

индивидуальная, аккордная коллективная. При прямой системе оплаты труда заработная плата начисляется за количество единиц выработки по единой цене за каждую из них. При прогрессивной системе оплаты труда сдельная расценка увеличивается за каждую единицу выработки сверх установленного плана. При премиальной системе оплаты труда к заработной плате, рассчитанной по условиям прямой сдельной системы, также прибавляется премия за сокращение сроков производства, выполнение плана, высокое качество производимой продукции. Косвенно-сдельная система оплаты труда используется для расчета заработной платы вспомогательного персонала. Их заработная плата рассчитывается как процент от зарплаты основного работника. При аккордной системе оплаты труда заработная плата начисляется в зависимости от общего выполнения плана, а не отдельные единицы выработки. При аккордной индивидуальной системе оплаты труда заработная плата начисляется за выполнение индивидуальных показателей, при коллективной же заработная плата зависит от выполнении поставленных показателей всем коллективом [8].

Бестарифная система оплаты труда применяется в основном маленькими и начинающими компаниями, которые хотят заинтересовать работников в результатах работы предприятия. Заработная плата работника в такой системе выражается не постоянной цифрой, а долей зарплатного фонда, который может быть увеличен при высоком уровне доходности предприятия. Такая доля может быть различной для сотрудников, в зависимости от объема их выполненной работы, либо же быть одинаковой на всем предприятии.

Смешанная система оплаты труда включает в себя признаки и тарифной, и бестарифной системы. Сотруднику назначается определенный оклад, но его размер непосредственно зависит от результатов его работы: уровня продаж, качества произведенной продукции, отработанного времени. Выделяют следующие виды смешанной системы оплаты труда: плавающая, комиссионная, дилерская. При плавающей системе работнику

устанавливается определенный диапазон заработной платы, конечный результат которой будет зависеть от эффективности работы в течение определенного периода времени. При комиссионной системе оплаты труда работники получают определенный процент от продаж. Этот процент может устанавливаться как от выручки, так и от чистой прибыли предприятия. В дилерской системе работники получают вместо заработной платы товары, которые они должны самостоятельно продать [11].

Эффективное управление затратами на оплату труда организации невозможно без использования системы премирования. Премирование в организации может быть как индивидуальное для каждого работника, так и коллективное. Индивидуально премирование используют для роста таких показателей как производительность труда, уменьшение сроков выполнения работ, повышения качества выполняемых работ, увеличения прибыли предприятия. Коллективное премирование используют для достижения тех же целей, что и индивидуальное премирование, так и для сплочения коллектива организации и снижения текучки кадров. Ежегодные выплаты также направлены на достижение определенных целей. Так, выплата премии по итогам работы за год направлена на рост результативных показателей, а выплата дивидендов на рост прибыли организации. На некоторых предприятиях существуют дублирующие друг друга выплаты, то есть могут одновременно выплачивать работникам премии по итогу работы за год и дивиденды [31]. Но в таких случаях премии обычно назначаются ограниченному кругу лиц, которые наиболее хорошо зарекомендовали себя для предприятия в течение года. Часто руководство учитывает такой фактор как «верность» предприятию, и это уровень преданности обычно оценивает либо начальник работника, либо непосредственный руководитель предприятия [18].

В результате вышесказанного можно сделать вывод, что для эффективного формирования системы оплаты труда на предприятии необходимо учитывать системы нормирования, а также изучить различные

системы оплаты труда и выбрать из них наиболее подходящую конкретному предприятию.

1.4. Модель учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда

Важным элементом для принятия успешного управленческого решения является учетно-аналитическое обеспечение управления затратами. Для начала следует уяснить, что означает термин «учетно-аналитическое обеспечение».

В обычной ситуации под учетном понимают точное числовое выражение результатов хозяйственной деятельности организации. К учетной деятельности относят бухгалтерский или статистический учет. На основании такой информации проводится аналитический анализ.

Аналитика же является субъективным процессом, так как представляет собой процесс разделения общего на отдельные части. К аналитическим процессам можно отнести рассмотрение данных бухгалтерского учета, изучение отклонения фактических показателей производства от плановых.

Основными составляющими учено-аналитического обеспечения управления затратами на заработную плату сотрудников являются данные о расходах организации на выплату заработной платы, а также ее учет и анализ. Однако, система учетно-аналитического управления затратами на оплату труда не является независимой и самостоятельной системой. Данная система представляет собой лишь часть общей и единой системой управления всеми видами затрат предприятия.

Для формирования учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату в первый раз руководству необходимо принять следующие организационные решения: выбрать систему оплаты труда, наиболее подходящую для деятельности предприятия, разработать планы и прогнозы расходования бюджета по заработной плате. Главными составляющими элементами системы учетно-аналитического регулирования

затрат на оплату труда являются учет и анализ. Все прочие элементы являются лишь внешними факторами [9].

Таким образом, учетно-аналитическая система управления - это система, состоящая из таких элементов как производственный учет, управленческий контроль и анализ. Взаимосвязь между этими составляющими помогает удовлетворять потребности руководства в информации, а также способствует эффективному управлению предприятием.

Важнейшим элементом методического инструментария учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату работников является четкое выделение предмета и объекта исследования. Как известно предметом управленческого учета любой организации является хозяйственная деятельность этой самой организации, но для учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату предметом исследования являются расходы, которые предприятие несет на выплату заработной платы. Объектом исследования же признаются формы и виды расчетов с работниками, которые применяются в этой организации [28].

Другой важной частью методического инструментария учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату является выделение конкретных целей и задач. Целью создания такой системы является предоставление управляющему персоналу информации о расходах на оплату труда, которая поможет им в принятии управленческих решений, а также будет правдивой и своевременной. Для достижения этой цели необходимо выполнить решение следующих задач:

- составить план расходов организации на выплату заработной платы;
- достоверно отразить в документах текущие расходы организации на заработную плату;
- обеспечить группировку расходов организации на заработную плату на счетах бухгалтерского учета;
- провести анализ произведенных расходов на заработную плату;

- обеспечить отражение в управленческой отчетности результатов анализа.

Как уже было отмечено ранее, учетно-аналитическая система управления расходами на оплату труда является информационной базой, поэтому ее сущность заключается в упорядочении данных о расходах на оплату труда с целью их последующей обработки, анализирования и передачи руководству предприятия для принятия управленческих решений.

Также важным для успешного функционирования учетно-аналитической системы управления затратах на оплату труда является выделение ее основных функций. Такая система должна выполнять все функции бухгалтерского учета. К таким функциям относятся аналитическая функция, контрольная функция, функция обеспечения сохранности собственности, информационная функция, функция обратной связи. Следует отметить, что функция обеспечения сохранности собственности по отношению к затратам на заработную плату относиться в меньшей степени, чем по отношению к прочим объектам бухгалтерского учета. Выполнение функции обратной связи производится при взаимодействии данных бухгалтерского учета и данных управленческого учета. Однако, как уже было отмечено выше, учетно-аналитическая система управления расходами включает, помимо бухгалтерского учета, управленческий анализ и контроль, предусматривающие использование плановых и прогнозных показателей. Поэтому функции учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату намного шире функций бухгалтерского учета, и включают в себя функции нормирования, планирования, бюджетирования, прогнозирования, контроля и анализа [19].

В экономической теории существует множество методов для анализа различных экономических явлений. Однако для изучения расходов предприятия на заработную плату достаточно использовать только следующие методы, отраженные на рисунке 1.3.



Рисунок 1.3 – Основные методы анализа экономических явления

Такие методы применяют для изучения данных, отражающие расходы предприятия на выплату заработной платы своим работникам. Но данных, отражающих такую информацию слишком много для их быстрого усвоения. Поэтому с целью обеспечения руководства организации именно той информацией, которая им необходима для принятия успешных управленческих решений, разрабатываются формы управленческой

отчетности. В таких формах необходимо отражать информацию, как о текущих, так и о планируемых расходах на оплату труда [20].

То есть, можно сделать вывод, что процесс исследования можно поделить всего на три этапа:

- подготовительный, который отвечает за постановку целей и задач будущего исследования, выбор метода анализа, а также технических приемов;

- анализ явления, что подразумевает изучение первичных данных;

- отражение результатов исследования в управленческой отчетности.

Так, итогом всей аналитической работы учетно-аналитической системы обеспечения управления расходами организации на заработную плату является составление аналитической записки. Такая аналитическая записка включает в себя следующие составляющие:

- информация, на основании которой производился анализ;

- сам анализ, проведенный по выбранной методике исследования;

- итоги и выводы, составленные по результатам анализа;

- предложения и рекомендации по выявленным в процессе анализа недостаткам.

Результат проведенного анализа по затратам организации на оплату труда необходимо выделить в отдельном разделе управленческой отчетности. В одном документе найдут отражение информационная база анализа, процесс его проведения и результат.

Таким образом, можно сделать вывод, что методический инструментальный учетно-аналитического обеспечения управления расходами предприятия на выплату заработной платы работникам формируется на основе управленческого учета и управленческого анализа. И связано это с тем, что появление данной системы управления было обусловлено необходимостью расширения производственного учета предприятия и экономического анализа.

2. АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ООО «АК БАРС ДРОЖЖАНОЕ»

2.1. Методика анализа затрат на оплату труда

Управление любым предприятием невозможно без наличия достоверной базы информации. Однако данные о фактических расходах и доходах не способны удовлетворить потребности руководящего состава в информации. Такую информацию необходимо обработать и интерпретировать. Поэтому для принятия управленческих решений руководству нужны данные уже прошедшие через процесс анализа.

Для проведения анализа расходов на оплату труда необходимо обладать следующими данными:

- табеля учета рабочего времени;
- первичные документы для начисления заработной платы;
- учетные регистры по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- расчетные карточки работников предприятия;
- статистическая отчетность предприятия;
- бухгалтерская отчетность предприятия.

Комплексный анализ затрат на оплату труда проводится в несколько этапов. Поэтому необходимо выделить основные задачи анализа затрат на оплату труда:

- сравнение предыдущих и текущих показателей фонда заработной платы как в абсолютном, так и в относительном выражении;
- оценка роста производительности и роста заработной платы работников;
- составление рекомендаций по более эффективному использованию фонда заработной платы.

Сначала при анализе затрат на заработную плату происходит изучение структуры расходов. Производится расчленение этих расходов по видам

расходов. Такой анализ отражает изменения в структуре расходов на оплату труда. Данные обычно берутся за последние три года. Анализ состава и структуры затрат на оплату труда по видам в разрезе ее элементов в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района за 2018-2020 года приведен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Затраты на оплату труда по видам в разрезе ее элементов в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района, за 2018-2020 годы

Вид затрат на оплату труда	2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	Сумма, тыс.руб.	Структура, %	Сумма, тыс.руб.	Структура, %	Сумма, тыс.руб.	Структура, %
Расходы на основную заработную плату, всего	91452	80,8	89888	81,3	98654	80,8
в том числе:	40159	35,5	39256	35,5	45865	37,5
по окладам						
надбавки	8149	7,1	8821	8,0	9234	7,5
доплаты	9236	7,9	10562	9,1	7150	5,8
премии	33908	30,3	31249	28,7	36405	30,0
Расходы на дополнительную оплату труда, всего	21670	19,2	20623	18,7	23448	19,2
в том числе:	12058	10,6	13013	11,8	13196	10,7
отпускные						
компенсации за неиспользованный отпуск	3562	3,2	2513	2,3	3125	2,5
оплата больничного листа	3023	2,7	3142	2,8	3489	2,9
прочие расходы	3027	2,7	1955	1,8	3638	3,1
Итого расходов на заработную плату	113122	100	110511	100	122102	100

Как можно видеть из приведенной таблицы 2.1 расходы по заработной плате работникам в хозяйстве менялись за последние три года. В 2018 произошло уменьшение расходов на оплату труда на 2,6%. Однако уже в 2020 году расходы на нее увеличились по сравнению с 2019 годом на 10,7% . Большую часть всех расходов на оплату труда приходится на расходы по

основной заработной плате, что составляет за каждый анализируемый год более 80%.

Также важным является провести анализ расходов на оплату труда по сегментам хозяйства и категориям работников. По результатам анализа проводится оценка эффективности деятельности рабочих. Это необходимо для последующего составления управленческой отчетности, что и является одной из целей формирования учтено-аналитического обеспечения затрат на оплату труда [12]. Анализ состава и структуры затрат на оплату труда по сегментам предприятия и категориям работников в ООО «Ак Барс Дрожжаное» за 2020 год приведен в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Затраты на оплату труда по сегментам предприятия и категориям работников в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района, за 2020 год

Категории работников	Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве			Работники, занятые в подсобных предприятиях			Работники торговли и общественного питания		
	Количество, чел.	Сумма, млн. руб.	Структура, %	Количество, чел.	Сумма, млн. руб.	Структура, %	Количество, чел.	Сумма, млн. руб.	Структура, %
Рабочие	482	111102	90,1	19	3508	15,5	11	1126	9,0
Руководители	12	3235	2,4	2	502	0,4	1	310	0,2
Специалисты	8	2302	1,6	0	0	0	0	0	0

По данным таблицы 2.2 можно увидеть структуру расходов предприятия на заработную плату в разрезе категорий работников и сегментов деятельности за 2020 год. Большой процент расходов – 90,1%, как и полагается в хозяйстве связанном с сельскохозяйственным производством, приходится на работников непосредственно занятыми в сельскохозяйственном производстве.

На следующем этапе анализа затрат на оплату необходимо провести анализ расходов предприятия на основную заработную плату в разрезе

постоянных и переменных частей. Такой вид анализа помогает оценить возможность управления расходами на оплату труда. Для определения темпов роста постоянных и переменных частей заработной платы желательно брать показатели за последние два года [13].

Как видно из таблицы 2.3 на постоянную часть основной заработной платы работника последние два года приходилось более 40%. Важно уделять внимание росту и падению расходов по переменной заработной плате, так как они непосредственно зависят от объемов производства хозяйства. В 2020 году произошло увеличение расходов по должностным окладам на 17,4% в сравнении с 2019 годом. Выплаты по доплатам в 2020 году упали в сравнении с 2019 годом на 29%, но произошел рост других видов переменной части заработной платы.

Таблица 2.3 - Затраты на основную заработную оплату работников в разрезе постоянных и переменных частей в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района, за 2019-2020 года

Классификация затрат	Элемент затрат	2019 г.		2020 г.		Темп роста, %
		Сумма, тыс. руб.	Соотношение, %	Сумма, тыс. руб.	Соотношение, %	
Постоянная часть	должностные оклады	39256	43,6	45865	46,4	117,4
Переменная часть	доплаты	8821	56,4	9234	53,6	71
	надбавки	10562		7150		104,5
	премии	31249		36405		115,5

Следующим этапом анализа расходов предприятия на оплату труда является изучение всех затрат в течение отчетного периода и определение в доли расходов на выплату заработной платы в себестоимости произведенных товаров. Такой анализ производится путем исследования комплекса показателей, а не только расходов на оплату труда. Анализ расходов

организации на производство продукции необходимо производить за последние два года с целью изучения изменения структуры расходов.

Таблица 2.4 – Структура затрат на производство продукции в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района, за 2019-2020 года

Затраты	Сумма затрат, тыс. руб.			Структура, %		
	2019 г.	2020 г.	Изменение	2019 г.	2020 г.	Изменение
Материальные затраты	625304	691682	66378	77,6	77,1	-0,5
Затраты на оплату труда	110511	122102	11592	13,6	13,6	0
Отчисления на социальные нужды	33434	36217	2783	4,1	4,0	-0,1
Амортизация	34656	17508	-17148	4,2	1,9	-2,3
Прочие затраты	4240	30549	26309	0,5	3,4	2,9

В результате анализа состава затрат организации на производство основной продукции можно сделать вывод, что в ООО «Ак Барс Дрожжаное» наибольшую значимость в формировании себестоимости продукции в 2019 и 2020 годах играют материальные затраты, так как в структуре общих затрат они занимают первое место – 77,6% и 77,1%. Расходы на оплату труда в структуре общих затрат занимают второе место по значимости. Так оба года этот структурный показатель не изменялся и составлял 13,6%, хотя фактические суммы затрат выросли на 11592 тыс. руб.

Для анализа эффективности расходов организации на оплату труда также необходимо рассчитывать зарплатоемкость. Зарплатоемкость дает возможность оценить руководству величину относительной экономии, либо же увеличение затрат на расходы по оплате труда. Зарплатоемкость считается как соотношение фонды оплаты труда к стоимости произведенной продукции [14]. Выручка ООО «Ак Барс Дрожжаное» в 2019 году составила 602582 тыс.руб., а в 2020 году 807320 тыс.руб. Анализ зарплатоемкости в ООО «Ак Барс Дрожжаное» за 2019 и 2020 года приведен в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Анализ зарплатоемкости в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района, за 2019-2020 года

Показатель	2019 г.	2020 г.	Изменение
Расходы на оплату труда, тыс. руб	110511	122102	11591
Выручка, тыс. руб.	602582	807320	204738
Зарплатоемкость, %	18,2	15,1	-3,1

По результатам расчетов видно, что в 2020 году в хозяйстве произошел рост расходов на заработную плату работников на 11591 тыс.руб., а также рост выручки на 204738 тыс. руб. Однако уровень зарплатоемкости снизился на 3,1%. Таким образом, в 2020 году величина расходов на заработную плату работникам, приходящаяся на единицу товаров в стоимостном выражении, была снижена, что является выгодным для хозяйства.

Другим важным показателем для оценки эффективности деятельности хозяйства является уровень рентабельности, потому что конечной целью и результатом деятельности является полученная им прибыль. Данные для определения рентабельности производства в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района за 2020 год приводятся в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Данные для расчета рентабельности деятельности ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района за 2020 год, тыс. руб.

Показатель	Значение
Выручка	807320
Себестоимость	896156
в том числе:	
материальные затраты	691682
затраты на оплату труда	122102
прочие элементы затрат	84274
Валовая прибыль	89445

Рентабельность деятельности предприятия определяется как отношение валовой прибыли к себестоимости произведенной продукции. Таким образом, рентабельность деятельности ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района за 2020 год составляет:

$$89445 / 896156 * 100 \% = 9,9 \%$$

У хозяйства уровень рентабельности деятельности за 2020 год составляет 9,9%, что является относительно хорошим показателем. Также можно рассчитать рентабельности затрат на оплату труда. Данный показатель подсчитывается как отношение общей суммы валовой прибыли, приходящиеся непосредственно к расходам на заработную плату, к доле затрат на оплату труда. Итогом этого этапа анализа является обеспечение контроля эффективности затрат на заработную плату работников, и обеспечения снижения себестоимости производимой продукции при экономии расходов на оплату труда [21].

Следующим важным показателем для оценки эффективности использования фонда заработной платы является темпы прироста производительности труда и средней заработной платы на одного работника. Наиболее благоприятным для организации является превышение темпов роста производительности над темпами роста средней заработной платы. Для оценки темпов прироста при анализе нужно брать данные за два последних года.

Таблица 2.7 – Анализ темпов прироста производительности труда и средней заработной платы в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района, за 2019-2020 года

Показатель	2019 г.	2020 г.	Изменение
Объем произведенной продукции, тыс. руб.	602582	807320	204738
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	110511	122102	11591
Среднегодовая численность работников, чел.	550	535	-15
Производительность труда на одного работника, тыс. руб.	1095	1509	414
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	200	228	28

Оценка темпов прироста выработки и средней заработной платы на одного человека в ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района приведена в таблице 2.7.

Также следует определить прирост объемов производства и производительности труда.

Прирост объема произведенной продукции:

$$807320 / 602582 = 1,33$$

Прирост производительности труда:

$$1509 / 1095 = 1,37$$

По результатам таблицы 2.7 можно сделать вывод, что в хозяйстве наблюдается рост среднегодовой заработной платы работников на 28 тыс. руб. Также наблюдается рост производительности на одного человека на 414 тыс. руб. Но следует отметить, что на это также оказывает сокращение среднегодовой численности работников на 15 человек. Таким образом, сокращение численности работников привело к увеличению выработки работников на 0,37% и росту произведенной продукции на 0,33%. Сложившаяся ситуация благоприятно влияет на предприятие, так как приводит к снижению себестоимости произведенной продукции.

2.2. Отражение информации в учетно-аналитической системе управления

Появление новых теоретических и практических положений бухгалтерского учета, совершенствование уже существующих, перенос экономических методик ведения учета развитых стран в российский учет стало причиной возникновения нужды в организации учетно-аналитической системы управления затратами. Важным элементом для успешного создания такой системы и ее последующего успешного функционирования является создание учетной политики для регулирования управленческого учета.

Под учетной политикой понимают совокупность способов ведения бухгалтерского учета. К действиям бухгалтерского учета относятся

первичное наблюдение, стоимостное измерение, группировки и обобщение фактов хозяйственной деятельности. Эти составляющие могут относиться и к управленческому учету. Однако, между управленческим и бухгалтерским учетом существует разница в порядке формирования и оформления отчетной информации. То есть, правила ведения учета, и отражения информации в отчетности для бухгалтерского учета устанавливаются на законодательном уровне. Под учетной политикой для управленческого учета следует понимать правила осуществления процесса учета и анализа, а также правила раскрытия полученной в процессе учета и анализа информации, сформированные самостоятельно предприятием.

Поэтому можно сделать вывод, что для учетной политики наиболее важными элементами являются учетно-аналитический процесс и раскрытие информации, полученной в результате этого процесса, в управленческой отчетности. Порядок организации учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда приведен в Приложении А. Как можно судить по Приложению А, процесс учета расходов на оплату труда включает создание и оформление первичной документации по учету заработной платы, их регистрацию в системе учета, составление сводных документов на основе введенной в систему учета информации. Регистры аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда формируются уже на основе этих сводных документов. На основании данных аналитического учета и формируются управленческая отчетность, которая необходима руководству предприятия для принятия управленческих решений [22].

При формировании учетной политики необходимо учитывать следующее: отрасль деятельности предприятия, масштаб деятельности, будущие цели предприятия, уровень автоматизации учетного процесса, наличие работников, способных обеспечить функционирование учетно-аналитической системы управления. Таким образом, цель формирования учетной политики для управленческого учета – урегулирование элементов учетно-аналитической системы для обеспечения достижения целей

функционирования предприятия. Способы ведения учета, которые предприятия выбирает при формировании учетной политики, играют огромную роль в формировании будущих показателей деятельности. Так, например, создание резервов на оплату отпускных зависит только от решения руководства предприятия. Создание резервов свидетельствует о наличии у предприятия определенной политики по части резервирования, что способно сгладить резкие расходы предприятия.

Для систематизации учетной политики в части учетно-аналитической системы управления расходами на оплату труда необходимо использовать модель раскрытия информации, которая состоит из трех составляющих: организационная, методическая, методологическая. Организационная часть связана с принятием руководством решения о формировании учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда. То есть руководство должно принять решение о наличии центров ответственности, выборе систем и форм оплат труда, уровне автоматизации учетной системы, способа сдачи отчетности, распределении ответственности и о пользователях информации. Принятое решение должно найти отражение в учетной политике организации. Методическая часть предназначена для выбора техники отражения информации о расчетах с работниками по оплате труда на счетах бухгалтерского учета. Методическая часть учетной политики в части расходов организации по оплате труда необходима для решения следующих вопросов: определения способа группировки затрат; резервирования расходов на оплату труда; выбор источников информации о расходах на оплату труда. Использование всех трех частей учетной политики по части расходов на оплату труда полностью характеризует учетно-аналитическую систему управления затратами, которую выбирает себе предприятие [23].

Управленческая отчетность — это не что иное, как совокупность показателей деятельности предприятия, оформленных в определенном порядке, а также содержащих ту информацию из бухгалтерского учета и

управленческого анализа, которая может быть полезная руководству для принятия управленческих решений.

Таким образом, задачами формирования управленческой отчетности являются:

- отражение достоверной информации о деятельности предприятия;
- своевременное предоставление информации заинтересованным пользователям;
- повышение полезности предоставляемой информации.

При этом важно уточнить круг пользователей, который будет иметь право доступа к информации об оплате труда. Данный круг лиц определяется непосредственно руководством предприятия. Обычно доступ к информации об оплате труда имеют бухгалтер, чьей трудовой обязанностью является начисление и выплата заработной платы работникам, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, финансовый директор, генеральный директор [24].

Другим важным аспектом, который следует отражать в учетной политике организации, является определение источников информации для управленческой отчетности и лиц, несущих ответственность за их ведение и заполнение.

Таблица 2.8 – Структура источников информации для управленческой отчетности

Источник информации	Ответственные за отражение информации	Раздел управленческой отчетности
Регистр бухгалтерского учета	Бухгалтерия	Данные учета в системе управления
Данные учета в системе управления	Экономический отдел, плановый отдел	Данные анализа в системе управления
Данные анализа в системе управления	Руководство предприятия	Принятые управленческие решения

Таблица 2.8 отражает взаимосвязь каждого отдельного раздела управленческой отчетности с другим разделом. Бухгалтерия ответственна за введение в систему учета первичной информации о расходах на заработную

плату. На основании зарегистрированной бухгалтерией информации осуществляется анализ данных расходов. После проведения анализа и подведения итогов управленческая отчетность поступает руководству, который принимает решения на основе предоставленных им данных. Принятое руководством решение подлежит обязательной регистрации в управленческой отчетности. Однако принятие решение – это не конечная точка управленческой деятельности. После принятия решения его необходимо исполнить и обеспечить контроль за его выполнением.

3. ПОРЯДОК СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АВТОМАТИЗАЦИИ УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ТРУДА

3.1. Современное состояние учета и анализа расчетов с работниками по заработной плате в ООО «Ак Барс Дрожжаное»

В ООО «Ак Барс Дрожжаное», в соответствии с принятым в хозяйстве планом счётов, учёт расчётов с работниками по заработной плате отражается на счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В хозяйстве применяют для расчётов с работниками два вида систем оплат труда: сдельная и повременная. Выплата заработной платы производится в соответствии с установленными на предприятии расценками и окладами.

Для начисления заработной платы повременщикам применяется табель учета рабочего времени (форма №Т-13). Табель учета рабочего времени открывают на один месяц. После, в соответствии с данными, отраженными в нем, происходит расчёт заработной платы.

Для учёта труда работников растениеводства используют учетный лист тракториста-машиниста (форма №411-АПК). Данный документ утверждает агроном хозяйства. В соответствии с этим документом производят начисление заработной платы по расценкам хозяйства. Для учета результата ручных работ используется учетный лист труда и выполненных работ (форма №410-АПК).

Для начисления заработной платы дояркам применяют акт на оприходование приплода (форма №СП-39) и журнал учета надоя и сдачи молока (форма №СП-21). Выплата заработной платы телятницам и скотникам производится на основании ведомости взвешивания животных (форма №СП-43) и расчета определения прироста живой массы (форма №СП-44).

Бухгалтерия проводит проверку документов для начисления заработной платы и после этого переносит данные из полученных документов в лицевые счета работников. В лицевых счетах работников отражается такая информация как должность, семейное положение и состав семьи, год рождения, отработанные сотрудником дни и часы, наличие или отсутствие задолженности работника или работодателя друг перед другом, основную оплату труда, стимулирующие выплаты, удержания из заработной платы. В конце года по каждому лицевому счету подводится итог.

В соответствии с законодательством России работники ООО «Ак Барс Дрожжаное» получают выплаты за время нахождения в ежегодном отпуске, а также имеют право на выплаты за время нахождения в учебном отпуске, за простои не по вине работника.

Порядок расчета среднего заработка для отпускных зависит от того отработал работник целиком или нет весь расчетный период. В том случае, если он был отработан полностью, то расчет среднего заработка производится по следующей формуле (1):

$$СЗ = (ЗП : К : 29,3) * КД, \quad (1)$$

где СЗ – средний заработок работника, начисляемый за дни отпуска;

12 – количество месяцев в расчетном периоде;

29,3 – среднемесячное число календарных дней;

КД – количество календарных дней отпуска.

Если же работник не полностью отработал весь расчетный период, то расчет среднего заработка производится уже по следующей формуле (2):

$$СЗ = (ЗП : (29,3 * ПМ + КДН)) * КД, \quad (2)$$

где СЗ – средний заработок работника, начисляемый за дни отпуска;

29,3 – среднемесячное число календарных дней;

ПМ – количество полных календарных месяцев;

КДН – количество календарных дней в неполных календарных месяцах;

КД – количество календарных дней отпуска.

Приведем пример расчета отпускных выплат для водителя в ООО «Ак Барс Дрожжаное». Размер его заработной платы за полностью отработанный месяц составляет 26120 руб. Как уже было указано выше расчетным периодом для расчета среднего заработка для начисления отпускных являются последние 12 отработанных месяцев. Водитель отработал весь этот период полностью. Таким образом, размер заработной платы, учитываемой для расчета отпускных составляет:

$$26120 * 12 \text{ мес.} = 313440 \text{ руб.}$$

В хозяйстве каждый работник имеет право уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По желанию работника отпуск может быть разделен на два и более отпусков. Однако, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, продолжительность одного из отпусков должна быть не менее 14 календарных дней. Водитель выявил желание отгулять весь отпуск сразу, то есть взял отпуск на 28 календарных дней. Путем подсчета мы выясняем, что размер начисленных отпускных выплат составляет:

$$(313440 \text{ руб.} / 12 \text{ мес.} / 29,3) * 28 \text{ дней} = 24961,09 \text{ руб.}$$

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы и отпускных отражены в таблице 3.1.

Таблица 3.1. – Бухгалтерские записи по начислению заработной платы и отпускных работникам ООО «Ак Барс Дрожжаное»

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислена заработная плата доярке	26120,00	20	70
Начислена заработная плата комбайнеру	29146,45	20	70
Начислена заработная плата водителю	25493,90	26	70
Начислены отпускные доярке	24961,09	20	70

Работники также имеют право на выплаты за отпуск по беременности и родам, а также за отпуск по уходу за ребенком. Данные выплаты выплачиваются фондом социального страхования, но работодатель обязан

предоставить данные о доходе работника за последние два рабочих года для их расчета.

Также каждый работник, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, имеет право на выплату пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого на основании листка нетрудоспособности, выдаваемых медицинскими организациями. В общеустановленном порядке периодом для расчета больничных являются два последних календарных года. Но в том случае, если работник находился в этот период в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком, то они могут быть замены на другие года.

Хозяйство выплачивает пособие по временной нетрудоспособности только за первые три дня больничного. Все прочие дни оплачивает Фонд социального страхования, а больничные, выдаваемые для ухода за больным ребенком, ФСС оплачивает полностью самостоятельно.

Процесс начисления и оплаты листка по временной нетрудоспособности включает несколько этапов:

- определение расчетного периода для подсчета среднего заработка;
- определение страхового стажа работника и вследствие этого процента оплаты больничного (таблица 3.2);

Таблица 3.2. – Определение процента оплаты больничного листа в зависимости от страхового стажа работника

Продолжительность страхового стажа работника	Размер пособия в процентах от среднего заработка
8 и более лет	100%
От 5 до 8 лет	80%
Менее 5 лет	60%

- определение количества дней подлежащих к оплате и расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности.

Однако следует отметить, что с 1 сентября 2021 года был введен новый порядок оплаты больничных листов, которые выдаются для ухода за

больным ребенком. Теперь размер оплаты больничного по уходу за ребенком зависит от возраста ребенка. Для оплаты больничных листов по уходу за ребенком до 8 лет перестали учитывать стаж работника, поэтому все такие больничные оплачиваются в 100% размере независимо от стажа работника. Но порядок оплаты больничных листов по уходу за детьми старше 8 лет не изменился. Первые 10 дней такого больничного оплачиваются в зависимости от страхового стажа родителя, а последующие дни только в 50% размере от среднедневного заработка.

Для примера можно взять порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности сотрудника ООО «Ак Барс Дрожжаное». Тракторист хозяйства находился на больничном в период с 16 октября по 21 октября 2021 года. Расчетным периодом для расчета его среднего заработка являются 2019 и 2020 года. Размер заработной платы тракториста, учитываемой для расчета пособий по временной нетрудоспособности, составляет 350124,59 руб. и 362128,56 соответственно. Сотрудник имеет страховой стаж в размере 6 лет и 5 месяцев, а значит в соответствии с законодательством Российской Федерации, его пособие по временной нетрудоспособности подлежит оплате в размере 80% от среднедневного заработка.

Размер среднедневного заработка тракториста составляет:

$$(350124,59 \text{ руб.} + 362128,56 \text{ руб.}) / 730 \text{ дней} = 976,68 \text{ руб.}$$

Таким образом, размер пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет хозяйства, для тракториста составит:

$$976,68 \text{ руб.} * 80\% * 3 \text{ дней} = 2341,65 \text{ руб.}$$

Проводки по начислению пособия по временной нетрудоспособности работнику хозяйства показаны в таблице 3.3.

Наиболее распространенными видами удержаний из заработной платы работников являются:

- Налог на доходы физических лиц;
- Удержания по исполнительным производством;
- Удержания за ранее выданный работнику аванс;

- Удержания по подотчетным суммам и др.

Таблица 3.3. – Бухгалтерские записи по начислению пособия по временной нетрудоспособности работнику ООО «Ак Барс Дрожжаное»

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности трактористу за счет хозяйства	1499,6	20	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности трактористу за счет средств ФСС	999,7	69-1	70

Единственный вид удержания, который удерживается из заработной платы всех работников вне зависимости от их желания – это налог на доходы физических лиц или НДФЛ. Налоговая ставка по данному налогу составляет 13%. Объект налогообложения – доход, полученный работниками в течение календарного года. Работники имеют право написать заявление на налоговый вычет, тем самым уменьшив размер налогооблагаемого дохода. Бухгалтерские записи по удержаниям из заработной платы работников отражены в таблице 3.4.

Таблица 3.4. – Бухгалтерские записи по удержаниям из заработной платы работников ООО «Ак Барс Дрожжаное»

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Произведено удержание НДФЛ из заработной платы	5562,00	70	68
Произведено удержание алиментов по исполнительному производству из заработной платы	2564,45	70	76-3
Произведено удержание подотчетной суммы, не возвращенной вовремя	850,00	70	94

В общеустановленном порядке выплата заработной платы работникам осуществляется в безналичной форме, непосредственно на их банковские карточки. Для учета денежных средств, находящихся на расчетном счете

хозяйства, применяют счет 51 «Расчетные счета». Но в случае утери банковской карточки, работник может написать заявление об этом и получить заработную плату через кассу хозяйства. В ООО «Ак Барс Дрожжаное» за все кассовые операции отвечает кассир. Хозяйство имеет установленный лимит остатка наличных денежных средств в кассе, который равен 30000 руб. Для учета денежных средств, находящихся в кассе применяют счет 50 «Касса». Бухгалтерские записи по выплате заработной платы работникам хозяйства через кассу и в безналичной форме отражены в таблице 3.5.

Таблица 3.5. – Бухгалтерские записи по выплате заработной платы работникам ООО «Ак Барс Дрожжаное»

Содержание операции	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Выплата начисленной заработной платы через кассу	26585,86	70	50
Выплата начисленной заработной платы через счет в банке	856952,53	70	51

В результате изучения и анализа учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Ак Барс Дрожжаное» не было обнаружено нарушений трудового законодательства и прав работников хозяйства. Однако, не смотря на это, некоторые моменты на данном участке учета нуждаются в совершенствовании. Сбор, систематизация, интерпретации одной и той же информации производится разными людьми при использовании разных методов. Учет в организации ведется бухгалтерией при помощи программы «1С: Зарплата и управление персоналом», однако анализ расходов по оплате труда проводится планово-экономическим отделом. Такая ситуация не только приводит к удорожанию получаемой руководством информации ввиду наличия большого круга лиц работников, необходимых для выполнения функций учета и анализа, но и приводит к снижению вероятности сохранения коммерческой тайны хозяйства.

3.2. Современный уровень развития автоматизированного учета расходов на оплату труда

В данный момент на рынке информационных технологий существует большой объем предложений различных программ, которые помогут своим пользователям автоматизировать учетную деятельность. Все такие программы можно условно разбить на три вида. Основная задача первого вид программ – это автоматизации бухгалтерского учета, но также они могут формировать отчеты для управленческого учета. Второй вид программ предполагает единую систему учета для бухгалтерских и управленческих целей, то есть такие программы способны вести не только бухгалтерский, но и управленческий учет. Третий вид программ предназначен для обслуживания корпоративных систем учета.

Именно на второй вид программ нужно обратить пристальное внимание для осуществления процесса автоматизации учетно-аналитического управления расходами на оплату труда. Это связано с тем, что данный вид программ не только выполняет функции учета, но также способен обеспечить его ведение по отдельным подсистемам – модулям, каждая из которых отвечает за решение определенных отдельных задач. Информацию, которая формируется в данных программах, можно применять для аналитического учета, а также для управления.

Наиболее известной и часто используемой программой для управления расходами на оплату труда является «1С: Зарплата и управление персоналом». Эта же программа и используется «Ак Барс Дрожжаное» для учета расчетов с персоналом по оплате труда. Данную программу используют в целях кадрового учета работников, для учета и контроля расходов предприятия на оплату труда. Также ее можно использовать для анализа и прогнозирования расходов по оплате труда. Для осуществления учетного процесса программа предоставляет пользователям следующие возможности: оформление документов, предназначенных для учета расходов

на заработную плату; формирование регистров учета по заработной плате; создание отчетностей по заработной плате. Управление и анализ затрат на оплату труда в «1С: ЗУП» направлен на решение следующих задач: выделение отдельных статей затрат на оплату труда; составление бюджета на затраты на заработную плату путем планирования; оценка эффективности деятельности сотрудников при помощи анализа производительности труда, средней оплаты труда и прибыли в расчете на одного рабочего; получение информации о расходах на оплату труда по отдельным видам деятельности.

Программа «Галактика «Управление персоналом» также является популярным выбором для управления расходами на оплату труда. «Галактика» применяется для проведения эффективной кадровой политики, которая обеспечивает решение таких вопросов как набор новых работников, расчет заработной платы работников, обеспечение мотивации и развития навыков персонала. Также программа способна обеспечить планирование расходов организации на оплату труда, контроль и анализ трудозатрат. Но следует отметить, что в данной программе анализ трудовых ресурсов предприятия представляет собой только их оценку эффективности использования, что является минусом.

Следующей известной программой для автоматизации учета является «Парус». Данная программа имеет отдельный модуль «Управление персоналом и штатное расписание», который был разработан для автоматизации следующих задач:

- организация штатного расписания, что включает с себя формирование подразделений и штатных должностей, регистрация рабочего штата предприятия;
- регистрация документов по приему сотрудников на работу и ведение личных карточек работников;
- отражение информации обо всех должностях сотрудника;
- учет отпусков работников и командировок;
- регистрация повышения квалификации работников;

- регистрация документов по кадровому перемещению;
- формирование отчетных документов;
- формирование табелей рабочего времени.

Таким образом, «Парус» не относится ко второму виду программ, а к первому и третьему. «Парус «Управление персоналом и штатное расписание» предназначен только для обеспечения автоматизации работы кадровой службы. Целью данной программы не является проведение учета и анализа расходов по оплате труда, в связи с этим с ее помощью нельзя сформировать информацию необходимую руководству для принятия управленческих решений.

Следующей программой, которая способна обеспечить управление кадровой службы, повысить производительность деятельности работников является решение «Управление человеческим капиталом» (SAP ERP Human Capital Management - SAP ERP HCM). Решение предоставляет возможность настроить управление программой в соответствии с требованиями местного законодательства. Также способствует решению следующих задач:

- осуществление учетных функций в области расходов на оплату труда;
- предоставление руководству точного анализа расходов на оплату труда;
- стратегическое планирование организационных изменений;
- формирование бюджетов на расходы по оплате труда;
- развитие потенциала работников в соответствии с целями каждого отдельного подразделения.

Данная программа обладает следующими преимуществами по сравнению с конкурентными программами:

- интегрированные системы с информацией для предоставления руководству предприятия необходимых данных для принятия управленческих решений;

- путем оптимизации процессов в масштабах всей организации происходит уменьшение расходов предприятия из-за сокращения административных расходов;

- автоматизация повседневных задач помогает освободить сотрудникам дополнительное время, которое можно потратить на решение тех задач, которые могут принести организации большую пользу, что повышает уровень мотивации сотрудников;

- высокая отдача от инвестиций - решение помогает совершенствовать порядок управления персоналом, снизить расходы в этой сфере и предоставить услуги наиболее высокого качества;

- развитие бизнеса путем перехода от выполнения повседневных задач к творческим, помогающим росту организации.

В результате анализа программ отвечающих за автоматизацию процесса управления персоналом можно сделать вывод, что:

- программа «1С: Зарплата и управление персоналом» направлена на ведение учета расходов предприятия по заработной плате, также способна предоставить некоторый вид аналитической информации, однако получаемая в процессе анализа информация не способна полностью удовлетворить потребности руководства;

- программа «Галактика «Управление персоналом» направлена на ведение учета расходов предприятия по оплате труда, однако информация, получаемая в процессе анализа, отражает информацию только об эффективности использования труда на предприятии;

- программа «Парус «Управление персоналом и штатное расписание» не была разработана с целью обеспечения учета расходов на оплату труда, ее основное назначение - это автоматизация работы отдела кадров;

- программа «Решение «Управление человеческим капиталом» направлена на ведение учета расходов предприятия по оплате труда, но также способна обеспечить руководство необходимой информацией, так как

в ее функционал также входит стратегическое планирование и формирование бюджетов.

3.3. Формирование взаимосвязи между учетом и анализом затрат на оплату труда

Получение достоверной информации о деятельности организации – это одна из главных задач формирования учетной системы на предприятии. Информация, получаемая в процессе учета, играет важную роль в последующем процессе анализа, так как представляют собой информационную базу его проведения. На основании учетных данных о расходах предприятия на оплату труда вычисляется эффективность использования трудовых ресурсов, а также взаимосвязь расходов на оплату труда с прочими показателями деятельности. Такие обработанные и интерпретированные данные представляют собой информационную базу, которая необходима для качественного управления затратами на оплату труда.

Информационная база для принятия управленческих решений должна отвечать требованиям срочности и экономичности, даже не смотря на то, что сам процесс учета и анализа является довольно трудоемким процессом и занимает много времени. Требование срочности обосновано тем, что устаревшая информация теряет свою актуальность и уже не способна принести пользу своим пользователям. Требование экономичности объясняется тем, что затраты на получении информации не должны превышать пользу от ее использования. Выполнение этих требований можно достичь путем автоматизации учетных и анализирующих процессов.

Для выполнения поставленных требований программа для автоматизации процесса учета и анализа должна точно отвечать нуждам каждого отдельного предприятия. Также для устранения возможной потери информации при переходе из одной программы в другую рекомендуется как для учета, так и для анализа использовать один программный продукт.

Автоматизация процесса управления затратами на оплату труда не может иметь универсальный порядок проведения для всех организаций, так как каждая организация самостоятельно определяет порядок ведения управленческого учета. Также порядок анализа затрат предприятия на заработную плату работникам разрабатывается непосредственно специалистами этого предприятия. Впоследствии выбранная методика анализа должна быть принята руководством предприятия и внедрена разработчиками в программный продукт. Пользой от проведения таких работ по автоматизации процесса учета и анализа можно является:

- сокращение расходов и времени на получение информации;
- большой объем доступных аналитических процедур;
- снижение риска разглашения коммерческих тайн организации.

Изучение программ бухгалтерского учета и анализ показало, что данные программные обеспечения способны помочь в организации автоматизированного процесса учета, а некоторые из них даже отдельных аналитических процедур. Так, данные программы могут осуществить анализ трудовых ресурсов предприятия, времени, отработанного сотрудниками, а также фонда оплаты труда. Однако данный объем информации может быть недостаточен для организации качественного процесса управления расходами на оплату труда.

Помимо программ для бухгалтерского учета также существуют программы, в которых возможно произвести вычисления по определению взаимосвязи между расходами на оплату труда и прочими экономическими показателями. К таким программным продуктам относят ПП Statgraphics, и ППП Statistica. Огромным минусом для этих программ является тот момент, что их пользователи не могут автоматически вносить данные для анализа, ввод информации возможен только вручную, что повышает вероятность ошибок и снижает скорость предоставления информации, что в итоге может привести к неправильным управленческим решениям.

Поэтому организация должна быть заинтересована в построении взаимосвязи между учетными данными и их анализом, что приводит к следующим заключениям:

- учет расходов на оплату труда не является конечной целью учета, а необходим как информационная база для проведения анализа расходов;
- использование различных программ для учета и анализа приводит к возможности возникновения ошибок, что понижает доверие к полученной в процессе анализа информации;
- использование одного продукта для учета и анализа расходов на оплату труда, который будет организован в соответствии с требованиями конкретной организации повышает качество принимаемых управленческих решений.

Для формирования эффективной взаимосвязи между данными учета и анализа затрат на оплату труда необходимо определить то, какая информационной база необходима для проведения анализа. Сам процесс анализа можно разбить на несколько этапов, и на каждом из них потребности для информационной базы будут отличаться.

На первом этапе анализа происходит изучения затрат на оплату труда с точки зрения их состава, структуры, реагирования на изменение объемов производства. Для проведения данного этапа информационная база учета должна включать в себя все фактически понесенные данные о затратах на оплату труда в разрезе различных квалификационных признаков.

На втором этапе анализа оценивается место расходов на оплату труда в общей системе расходов организации и эффективность их использования. Для проведения этого этапа анализа учетная система предоставляет информацию:

- о фактически произведенных затратах на оплату труда в разрезе следующих квалификационных признаков: по категориям рабочих, по экономическому содержанию;

- о фактических данных в разрезе следующих экономических показателей: выручка, прибыль, объем производства.

Третьим этапом проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда считается факторный анализ. Факторный анализ может проходить по разному, то есть сначала в качестве показателей факторов могут браться абсолютные величины (расходы на заработную плату одного сотрудника по видам затрат, потом относительные (зарплатоемкость), затем можно также произвести оценку влияния затрат на заработную плату на уровень продаж. Для проведения этого этапа анализа учетная система предоставляет информацию:

- о фактически произведенных затратах на оплату труда в разрезе следующих квалификационных признаков: по видам затрат, по отношению к уровню производства;

- о фактических данных в разрезе следующих экономических показателей: среднегодовая численность работников, затраты предприятия по экономическим элементам, выручка, объем производства.

На завершающем этапе анализа нужно выявить взаимозависимость расходов на заработную плату от прочих экономических показателей. Для проведения этого этапа анализа также понадобятся учетные данные о среднесписочной численности работников, расходах на оплату труда, выручке, объеме производства.

Вся информация, необходимая для проведения анализа, отражена в первичных документах и регистрах аналитического учета. Для обеспечения достоверности данной информации они должны также найти свое отражение в подразделах управленческой отчетности.

Таким образом, процесс моделирования эффективной взаимосвязи между анализом и учетом зависит от следующего:

- обеспечение выполнения требований срочности и экономичности при формировании данных учета;

- наличие качественно информационной базы, которая будет отвечать всем потребностям проведения анализа;
- отражение результатов учета и анализа в подразделах управленческой отчетности с целью обеспечения их достоверности.

3.4. Формирование автоматизированной системы управления затратами на оплату труда

Предприятие может быть заинтересовано в изменении системы учета и анализа, как всех расходов, так и расходов на оплату труда, лишь в том случае, когда это может привести к положительным последствиям для предприятия. К таким положительным изменениям можно отнести:

- сокращение трудозатрат на ведение учета деятельности предприятия и последующего анализа;
- сокращение числа ошибок в информации, формируемой в системе учета и анализа;
- формирование единой системы учета и анализа, взамен отдельных программ для выполнения этих функций;
- более высокий уровень безопасности по части сохранения коммерческой тайны предприятия.

Такие изменения в системе учета и анализа могут быть достигнуты путем автоматизации учетно-аналитической системы управления расходами на оплату труда. Автоматизация учетно-аналитической системы управления расходами на оплату труда может осуществляться по следующим направлениям:

- слияние отдельных программных продуктов, отвечающих за ведение учета и анализа на предприятии;
- совершенствование существующей на предприятии системы учета путем добавления в нее возможности анализа;

- разработка программы, которая позволит автоматизировать существующую учетно-аналитическую систему управления расходами на оплату труда.

Понесенные организацией расходы на автоматизацию своей учетно-аналитической системы покрываются всегда в будущем. Это происходит за счет сокращения затрат труда на ведение учета и анализа. Так, в будущем предприятие сможет сэкономить на заработной плате бухгалтеров и экономистов за счет сокращения их численности.

Автоматизированная система управления затратами на оплату труда обладают следующими преимуществами:

- автоматизация системы учета расходов предприятия на оплату труда;
- автоматизация процесса анализа расходов предприятия на оплату труда;
- автоматизация процесса предоставления руководству необходимой им информации с помощью электронной почты предприятия, либо же внутренних каналов передачи информации;
- автоматизация процесса принятия решений относительно управления расходов на оплату труда.

Особое внимание при организации автоматизированной учетно-аналитической системы оплаты труда уделяют соблюдению коммерческой тайны предприятия. Современные программное обеспечение позволяет проводить совещания интерактивно, что позволяет руководству быть более мобильным при выполнении своих управленческих функций. Особенно это важно при наличии у организации удаленных подразделений, так как это приводит к экономии времени и затрат на поездку из одного подразделения в другое.

Главным преимуществом проведения автоматизации учетно-аналитической системы управления расходами на оплату труда является то, что для проведения анализа деятельности хозяйства экономистам не придется вручную переносить данные их одной программы в другую, так как

анализ проводиться на основе тех данных, которые уже были сформированы в процессе учета этой же системой. Однако следует учесть, что это приведет к изменениям должностных обязанностей экономиста. Так экономистам больше не нужно будет собирать вручную нужную информацию, и проводить расчеты. Они будут обязаны после проведения анализа проверить его результаты, и в распечатанном виде передать руководству, либо же отправить через беспроводные каналы связи.

Автоматизированная учетно-аналитическая система оплаты труда может также взаимодействовать с другими видами учета – финансовым, статистическим, налоговым. И так как именно в автоматизированной системе учета информация о расходах на оплату труда отражается более детально, то остальные виды учета должны брать за базу информацию именно из этой системы. Так, к возможностям автоматизированной учетно-аналитической системы оплаты труда относятся также:

- перенос данных учетно-аналитической системы расходов по заработной плате в программные продукты, отвечающие за определенные сферы учета;
- ведение финансового, статистического, налогового учета, а также составление отчетов по результатам учета.

Таким образом, можно утверждать, что формирование и дальнейшее развитие автоматизированной учетно-аналитической системы оплаты труда может происходить по двум направлениям:

- как интегрированная система управления расходами хозяйства;
- как самостоятельный программный продукт, используемый для управления затратами на оплату труда.

Структура автоматизированной системы управления затратами на оплату труда как самостоятельного программного продукта отражена на рисунке 3.1.



Рисунок 3.1 - Автоматизированная система управления затратами на оплату труда как самостоятельный программный продукт

Как видно по рисунку, к функциям такой системы относится:

- производственный учет расходов на заработную плату;
- проведение анализа расходов на заработную плату;
- формирование управленческой отчетности;
- экспорт информации в другие программные продукты.

Но более широкие возможности для ведения учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда предоставляются автоматизированной системой управления затратами, которая является модулем интегрированной системы управления расходами хозяйства. Вариант такой автоматизированной системы управления расходами отражен на рисунке 3.2. На основании рисунка 3.2 можно сделать вывод, что дополнительными преимуществами автоматизированной системой

управления затратами на оплату труда, которая является модулем интегрированной системы управления расходами предприятия, являются:

- возможность проведения не только управленческого, но и налогового, финансового, статистического анализа на основе имеющихся данных налогового, финансового, статистического учета;
- при принятии управленческих решений можно учитывать не только данные управленческого анализа, но также и результаты анализа налогового, финансового, статистического учета.

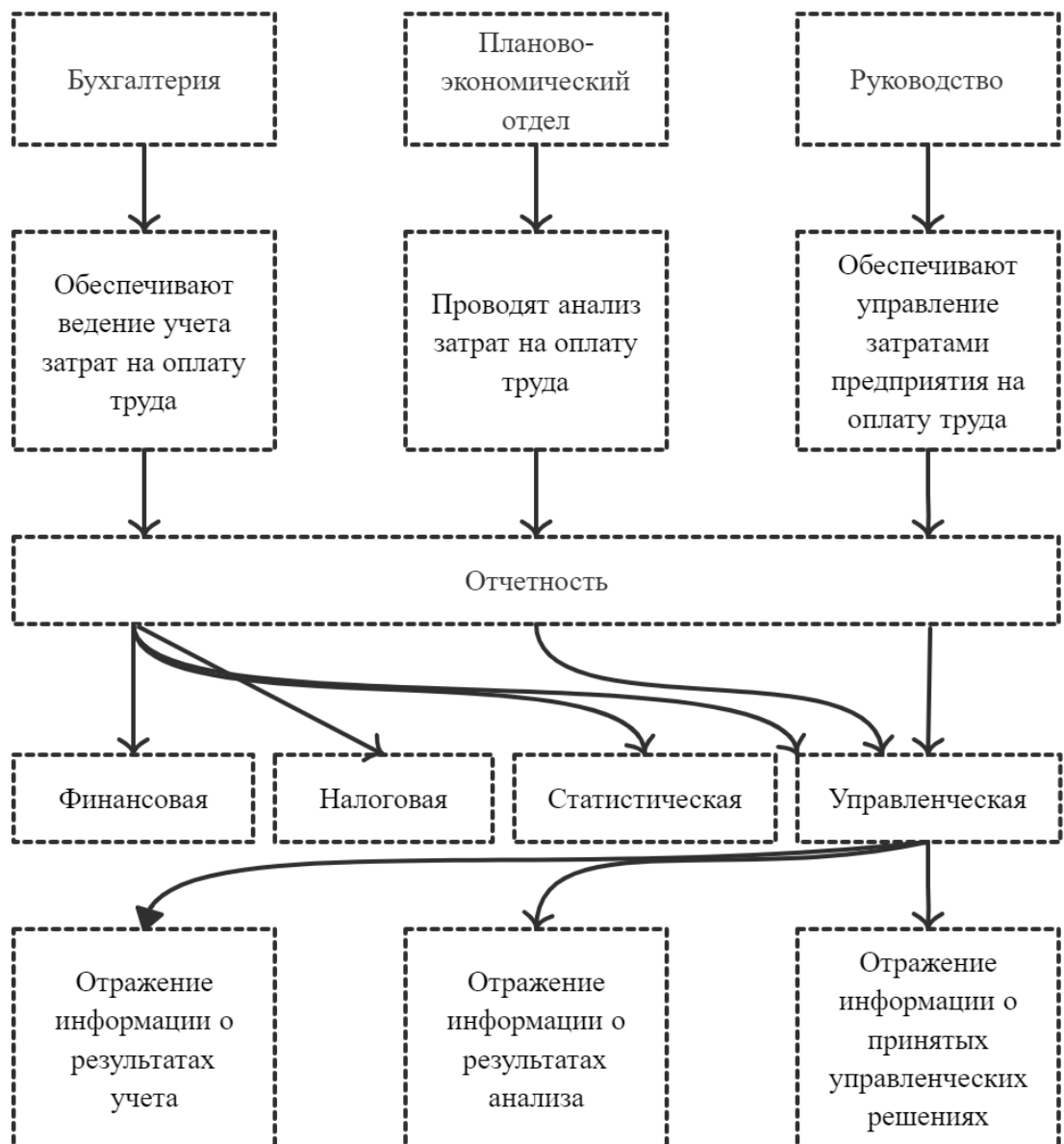


Рисунок 3.2 - Автоматизированная система управления затратами на оплату труда как модуль интегрированной системы управления расходами предприятия

Таким образом, при проведении автоматизации учетно-аналитического обеспечения управления затратами предприятию открываются следующие возможности и преимущества:

- снижение трудозатрат на ведение учета затрат на оплату труда, а также проведение анализа;
- снижение вероятности ошибок из-за отсутствия ручного ведения учета, а также отсутствия необходимости ручного переноса данных из одной программы в другую;
- покрытие затрат на введение автоматизированной системы учета за счет снижения расходов на оплату труда;
- организация автоматизированной системы управления затратами на оплату труда как самостоятельного программного продукта или как интегрированной системы управления расходами хозяйства.

Исследование учетно-аналитической системы управления затратами показало, что ее внедрение и автоматизация имеют большую практическую значимость для предприятия. Наиболее перспективным нам видится разработка в ООО «Ак Барс Дрожжаное» автоматизированной системы управления затратами на оплату труда, которая является модулем интегрированной системы управления расходами предприятия. Такое действие поможет добиться хозяйству положительного экономического эффекта благодаря снижению трудоемкости процесса учета, анализа и управления расходами на оплату труда, что приводит к экономии затрат предприятия, но также повысит уровень достоверности всех видов отчетности и поможет сохранению коммерческой тайны предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Порядок организации управления расходами на оплату труда, материального поощрения работников к выполнению своих обязанностей и их социальной поддержки оказывают большое значение на финансовые результаты деятельности любого предприятия. На данный момент предприятиям предоставлен широкий выбор возможностей для решения трудовых вопросов, в том числе различные формы и системы оплаты труда.

Расходы на оплату труда занимают одной из основных мест в системе бюджетирования предприятия. Так в ООО «Ак Барс Дрожжаное» в 2019 г. и 2020 г. расходы на оплату труда в структуре общих затрат занимают второе место по значимости. Качественно организованный учет затрат на оплату труда позволяет обеспечить контроль за качеством трудовых ресурсов предприятия, а также за использованием средств из фонда заработной платы. Анализ качества труда и уровня его производительности должен осуществляться непосредственно при взаимодействии с системой учета.

Первая глава магистерской диссертации освещает основные теоретические вопросы, а также требования российского законодательства в части расчетов с персоналом по оплате труда. Особое внимание уделено описанию характеристики заработной платы в научной практике, что приводило нас к выводу о том, что при формировании системы оплаты труда на предприятии необходимо уделить внимание различным системам оплаты труда и выбирать ту, которая подходит для деятельности конкретного предприятия.

Был также рассмотрен процесс первичного формирования учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату. Были выявлены основные элементы учетно-аналитической системы управления расходами на заработную плату: производственный учет, управленческий контроль и анализ, что связано с тем, что появление данной системы

управления было обусловлено необходимостью расширения производственного учета предприятия и экономического анализа.

Во второй главе магистерской диссертации произведен анализ затрат на оплату труда на примере ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района. Были выделены основные этапы анализа затрат на заработную плату.

На первом этапе анализа происходит изучение структуры расходов, что помогает изучить изменения в структуре расходов на оплату труда. В результате анализа было выявлен рост расходов на заработную плату в 2020 года в сравнении с 2019 годом на 10,7%. Также больший процент расходов по заработной плате в 2020 году – 90,1%, как и полагается в хозяйстве связанном с сельскохозяйственным производством, приходится на работников непосредственно занятыми в сельскохозяйственном производстве.

На следующем этапе анализа расходов предприятия на оплату труда определяется доля расходов на выплату заработной платы в себестоимости произведенных товаров. В 2020 году в ООО «Ак Барс Дрожжаное» расходы на оплату труда в структуре общих затрат занимают второе место по значимости.

Определение уровня зарплатоемкости также является важным этапом анализа расходов предприятия на оплату труда. В 2020 году в ООО «Ак Барс Дрожжаное» произошло увеличение расходов на оплату труда на 11591 тыс.руб. и рост показателей выручки на 204738 тыс. руб., но уровень зарплатоемкости снизился на 3,1%. Таким образом, в 2020 году величина расходов на заработную плату работникам, приходящаяся на единицу товаров в стоимостном выражении, была снижена, что является выгодным для хозяйства.

Последующим этапом является оценка темпов прироста производительности труда и средней заработной платы на одного работника. В 2020 году в ООО «Ак Барс Дрожжаное» наблюдается рост

производительности на одного человека на 414 тыс. руб. Также в хозяйстве наблюдается рост среднегодовой заработной платы работников на 28 тыс. руб. Но следует отметить, что на это также оказывает сокращение среднегодовой численности работников на 15 человек. Таким образом, сокращение численности работников привело к увеличению выработки работников на 0,37% и росту произведенной продукции на 0,33%. Сложившаяся ситуация благоприятно влияет на предприятие, так как приводит к снижению себестоимости произведенной продукции.

Третья глава магистерской диссертации описывает порядок совершенствования автоматизации учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда. Дана оценка текущего состояния учета и анализа расчетов с работниками в ООО «Ак Барс Дрожжаное». Хозяйство ведет учет и анализ в соответствии с требованиями российского законодательства. Учет в организации ведется бухгалтерией при помощи программы «1С: Зарплата и управление персоналом», однако анализ расходов проводится планово-экономическим отделом.

В целях совершенствования учета, контроля и анализа расходов предприятия на оплату труда рекомендуется разработка в ООО «Ак Барс Дрожжаное» автоматизированной системы управления затратами на оплату труда, которая будет являться модулем интегрированной системы управления расходами предприятия. Данная система поможет добиться хозяйству положительного экономического эффекта благодаря снижению трудоемкости процесса учета, анализа и контроля расходов на оплату труда, но также повысит уровень достоверности отчетностей за счет снижения вероятности ошибок и обеспечит более высокий уровень безопасности по части сохранения коммерческой тайны предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Режим доступа: СПС «Консультант плюс».
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Режим доступа: СПС «Консультант плюс».
3. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть 1 и 2: Федеральный закон от 31.07.1998 N 146-ФЗ и от 05.08.2000 N 117-ФЗ // Режим доступа: СПС «Консультант плюс».
4. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ // Режим доступа: СПС «Консультант плюс».
5. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ // Режим доступа: СПС «Консультант плюс».
6. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» // Режим доступа: СПС «Консультант плюс».
7. Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — С. 171-175.
8. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
9. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. — С. 248-251.
10. Бурганов, Р.Ф. — Научная организация труда: история и современность Экономический анализ: теория и практика — 2019г. - С. 201-205.

11. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — С. 371-380.
12. Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. — М.: Дашков и К, 2018. — С. 225-232.
13. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. — С. 151-156.
14. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — С. 201-206.
15. Гордеева Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 11-1(69). — С. 226-229.
16. Дашков, Л. П. Организация труда работников: Учебник / Л. П. Дашков. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Дашков и К, 2019. — С. 79-81.
17. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — С. 75-85.
18. Кириллов Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. — 2019. — № 1(23). — С. 183-193.
19. Кокин, Ю. П. Экономика труда. Учебник. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2018. — С. 196-205.
20. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. — 2020. — С. 103-109.
21. Кошкина, Ю. А. Формы мотивации персонала и методы её оценки / Ю. А. Кошкина // Синергия Наук. — 2020. — № 54. — С. 349-355.

22. Минёва, О. К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. — М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — С. 56-63.

23. Окнянская А. А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях / А. А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2021. – № 2(22). – С. 156-163.

24. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — С. 136-145.

25. Парахина П. Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом / П. Е. Парахина // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью СВИВТ, 2021. – С. 129-136.

26. Сальникова Е. С. Эволюция теорий мотивации персонала организации / Е. С. Сальникова // Экономические исследования и разработки: сборник научных статей. – Пенза: Общество с ограниченной ответственностью «Глобус», 2019. – С. 21-25.

27. Складеревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В. А. Складеревская. — М.: Дашков и К, 2018. — С. 35-45.

28. Складеревская, В. А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. Складеревская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — С 96-108.

29. Скоробогатова В. В. Мотивация и стимулирование персонала в трудовой деятельности / В. В. Скоробогатова, Н. С. Бакуридзе // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. – 2021. – № 1. – С. 234-244.

30. Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство

Юрайт, 2020. – С 109-111.

31. Тимакова К. С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К. С. Тимакова, Н. А. Юкина // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – С. 268-270.

Приложение А

Порядок организации учетно-аналитического управления расходами на
оплату труда

Уровень системы управления	Пользователи	Вид осуществляемых работ	Характеристика осуществляемых работ	Важность для целей управления
1	2	3	4	5
Учет	Бухгалтерия	Создание внутренней первичной документации для учета расчетов с персоналом по оплате труда	Формирование первичных документов в системе учета	Обеспечивается контроль над расходами на оплату труда в период формирования первичной документации
		Прием первичной документации для учета расчетов с персоналом по оплате труда	Проверка первичных документов также	
		Создание сводной документации для учета расчетов с персоналом по оплате труда	Данные переносятся в систему учета и группируются по степени однородности	Обеспечивается доступность информации о расходах на оплату труда
		Создание регистров аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда	Разбивка расчетов с персоналом по оплате труда по разным группам классификации: по подразделениям хозяйства, по объекту учета, по периоду начисления	Обеспечивается возможность классифицировать данные учета по разным группам для последующего осуществления анализа
Анализ	Экономический отдел, плановый отдел	Анализ расходов предприятия на оплату труда работникам	Проводится анализ расходов по методике утвержденной учетной системой управления	Обеспечивается возможность анализа данных предприятия о прошлых, текущих и

Продолжение Приложения А

1	2	3	4	5
				будущих расходах на оплату труда
Осуществление функций управления предприятием	Бухгалтерия	Создание управленческой отчетности	Обобщение данных об учете расходов на оплату труда	Обеспечение возможности для принятия успешных управленческих решений и их контроля за исполнением
	Экономический отдел, плановый отдел		Обобщение данных об анализе расходов на оплату труда	
	Руководство		Обобщение информации о принятых решениях в отношении расходов на оплату труда	

Настоящим я, Каримова Карина Руслановна
студент заочной обучения Института экономики Казанского
государственного аграрного университета
зачетная книжка № 7М319125К
направление подготовки Экономика
направленность (профиль) Учет, анализ и аудит
подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему
Учетно-аналитическое обеспечение управления
затратами на оплату труда в сельскохозяй-
ственных организациях на примере общества
с ограниченной ответственностью "Ан Барс
Дрэгжановское" Дрэгжановского муниципального района
выполненная по материалам первоисточники Республика Татарстан
на 73 страницах и приложений на 2 страницах, является моим
самостоятельным исследованием, в котором:

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

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

Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 31 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

«24» август 20 22 г

Каримова К. Р.
(Ф.И.О.)

Кар

(подпись)

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

**Отзыв
на выпускную квалификационную работу**

обучающегося Каримовой Карины Рустемовны

на тему: «Учетно-аналитическое обеспечение управления затратами на
оплату труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Ак
Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района Республики
Татарстан»

Бюджет предприятия зависит от многих факторов. Доходы, расходы, всевозможные вынужденные и невынужденные издержки, налоги и сборы — все это формирует чистую прибыль организации, и максимизировать ее — задача каждого предпринимателя, который стремится к успеху. Самая простая схема максимизации прибыли выглядит следующим образом: увеличить доходы, оптимизировать издержки. Оптимизировать — не просто сократить, а сделать оптимальными для развития и процветания бизнеса.

Ни одна организация не может обойтись без сотрудников, которые выполняют те или иные функции. Успех деятельности фирмы в конечном итоге формируется из успеха деятельности каждого сотрудника в отдельности.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит человека на его рабочее место. Значение данной проблемы трудно переоценить. Вопрос о том, как сделать оплату справедливой, волнует уже не один десяток лет и руководителей предприятий, и специалистов по управлению персоналом.

В качестве инструмента управления к заработным платам предъявляются жесткие требования. Строго говоря, зарплаты являются продолжением основных стратегий предприятия и неотъемлемой частью его организационной структуры. Достигнутый результат измеряется не цифрами прибыли и оборота, а качеством выполнения плана. Т.е. в противовес полуавтоматической, достаточно хаотичной саморегуляции, необходимо выстроить более экономичную и эффективную систему.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что необходимость управления затратами вообще и затратами на оплату труда, в частности, обуславливается той ролью, которую они играют в экономике предприятия, а именно их прямым участием в формировании прибыли предприятия. Именно прибыль в конечном итоге выступает основным условием конкурентоспособности и жизнеспособности предприятия. В современных условиях управление затратами становится действенным, а зачастую чуть ли

не единственным способом эффективного решения этой задачи. Из всего вышеизложенного следует, что тема выпускной квалификационной работы является актуальной.

В выпускной работе Каримовой К.Р., изучая литературные источники, периодическую печать, нормативные документы, международные стандарты финансовой отчетности рассмотрела теоретические основы учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда.

Работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, библиографического списка.

В первой главе выпускной квалификационной работы рассматриваются теоретические основы учета труда и расчетов с персоналом по его оплате.

Во второй главе проводится анализ затрат на оплату труда в ООО «Ак Барс Дрожжаное» и отражение информации в учетно-аналитической системе управления.

В третьей главе выпускной квалификационной работы рассмотрено современное состояние учета и анализа расчетов с работниками по заработной плате в ООО «Ак Барс Дрожжаное».

В ходе проведенного исследования были использованы современные методы экономических исследований, которые позволили ей раскрыть выбранную тему, в том числе наблюдение, общенаучные методы, методы сравнений, группировок, обследования, комплексной оценки, аналитические процедуры, монографический, абстрактно-логический, расчетно-конструктивный, статистико-экономический и др.

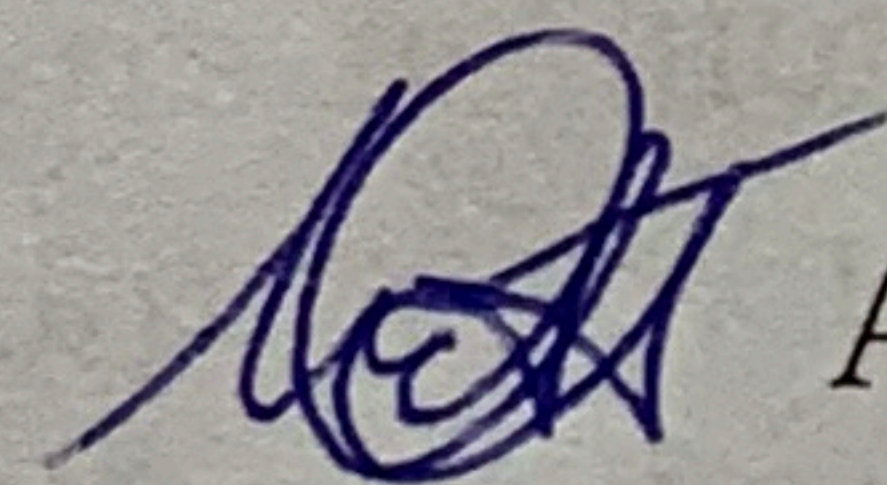
Выводы по результатам проведенного исследования и предложения, разработанные на их основе, носят конкретный характер, они логичны и вытекают из содержания работы.

Также часть результатов исследований были оформлены в форме трех статей в периодических изданиях.

В процессе выполнения выпускной работы Каримова К.Р. зарекомендовала себя дисциплинированным и целеустремленным студентом.

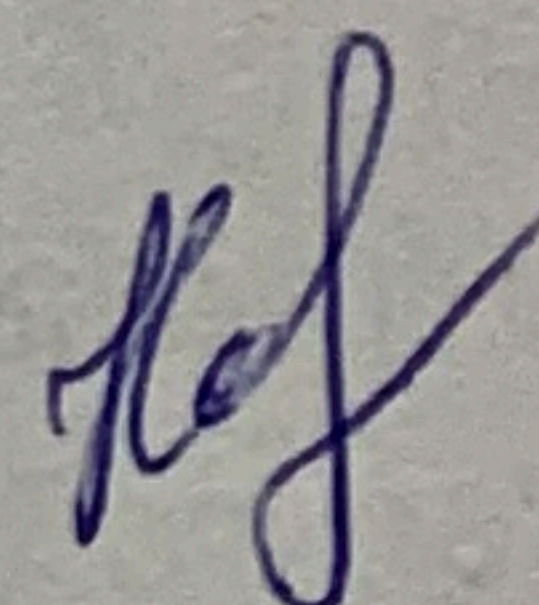
В целом выпускная работа, как по содержанию, так и по оформлению вполне отвечает предъявленным требованиям и может быть допущена к защите перед ГЭК.

Научный руководитель,
к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
ФГБОУ ВО «Казанский государственный
аграрный университет»



А.Т. Исхаков

27.12.2021



К.Р. Каримова

27.12.2021

С отзывом ознакомлена и согласна

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Выпускника Каримовой Карины Рустемовны

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) Учет, анализ и аудит

Тема Учетно-аналитическое обеспечение управления затратами на оплату труда в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан

Объем ВКР: содержит 73 страниц машинописного текста; включает: таблиц 13 шт., рисунков и графиков 5 шт., фотографий нет шт., список использованных источников состоит из 31 наименований.

1. Актуальность темы, ее соответствие содержанию ВКР Тему ВКР считаем актуальной, содержание работы соответствует теме исследования.

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

3. Качество оформления ВКР соответствует требованиям. Работа оформлена в соответствии с требованиями к выполнению ВКР по направлению 38.04.01 Экономика

4. Положительные стороны ВКР (новизна разработки, применение информационных технологий, практическая значимость и т.д) Научная новизна заключается в развитии теоретических организационно-методических положений учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда в сельскохозяйственных организациях. Расширено теоретическое представление об экономической сущности оплаты труда в сельскохозяйственных организациях. Проведен качественный анализ расходов на оплату труда в сельскохозяйственной организации на примере ООО «Ак Барс Дрожжаное» Дрожжановского района Республики Татарстан. Оценены методы проведения автоматизации учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда. Предложен наиболее эффективный метод автоматизации учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда, что поможет добиться хозяйству положительного экономического эффекта благодаря снижению трудоемкости процесса учета, анализа и управления расходами на оплату труда, а также приведет к экономии затрат предприятия и повысит уровень достоверности всех видов отчетности и поможет сохранению коммерческой тайны предприятия. Разработанные рекомендации возможно использовать в целях совершенствования системы контроля за процессом расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях. Рекомендации, сформированные в данной работе, могут быть использованы предприятиями с целью повышения полезности информации, используемой для принятия управленческих решений.

5. Компетентностная оценка ВКР

Компетенция	Оценка компетенции*
Готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	отлично
готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	отлично
готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	хорошо
готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	отлично
готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)	отлично
способность принимать организационно-управленческие решения(ОПК-3)	хорошо
способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований (ПК-1)	отлично
способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-2)	отлично
способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-3)	отлично
способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада (ПК-4)	хорошо
способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (ПК-8)	отлично
способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов (ПК-9)	хорошо
способность составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом (ПК-10)	отлично
Средняя компетентностная оценка ВКР	отлично

* 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 Говоря о недостатках рецензируемой работы, прежде всего необходимо отметить следующее: следовало в выпускной квалификационной работе более глубоко изучить положительные аспекты внедрения автоматизированной учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда в сельскохозяйственных организациях.

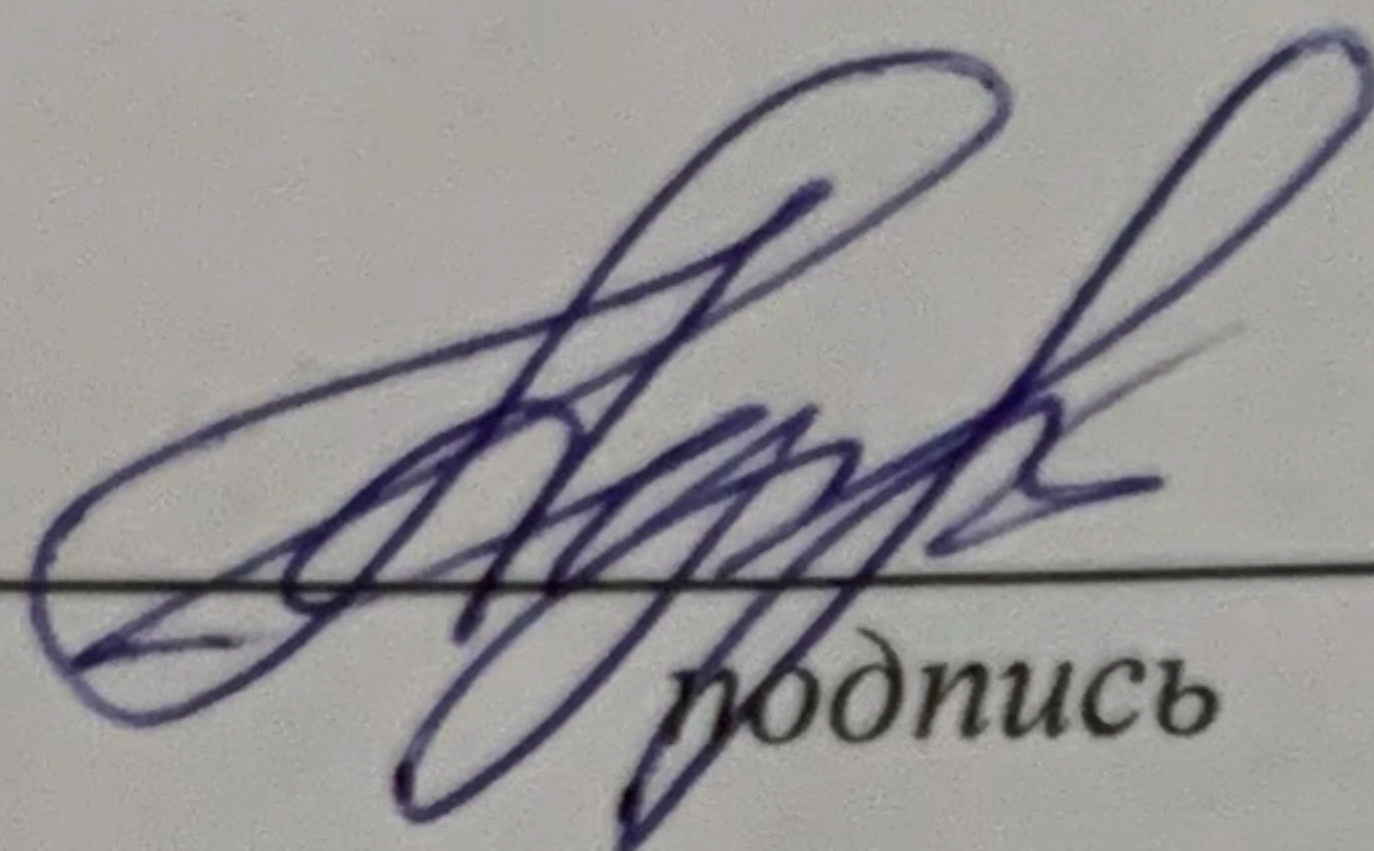
ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рецензируемая выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и заслуживает оценки отлично, а ее автор Каримова Карина Рустемовна достоин (не достоин) присвоения квалификации «магистр»

Рецензент:

д.э.н., профессор

учёная степень, ученое звание

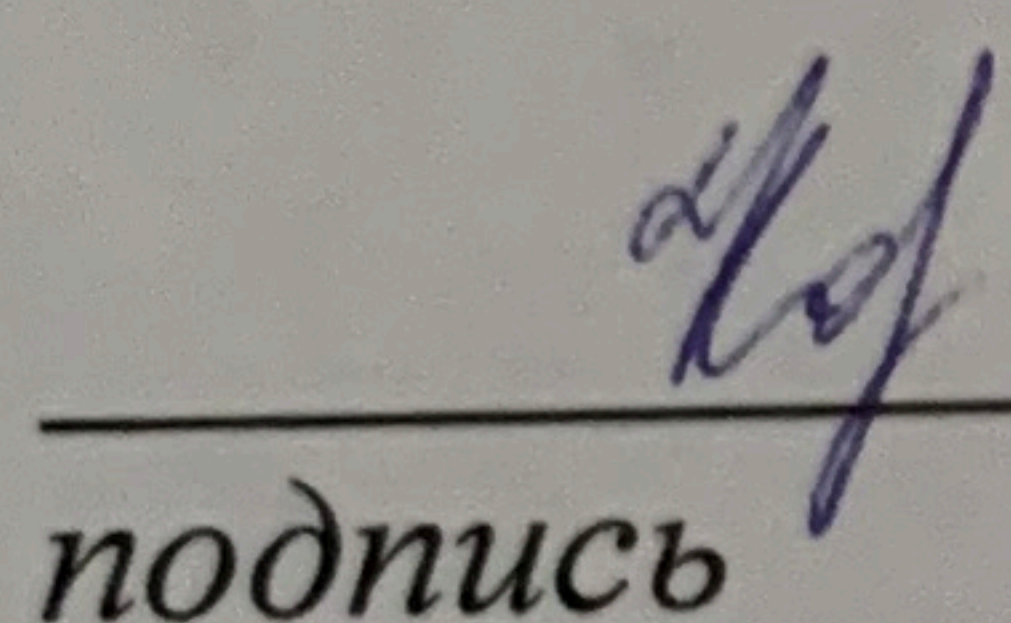

подпись

/ Ф.Н. Мухаметгалиев /

Ф.И.О

« 07 » 02 20 22 г.

С рецензией ознакомлен*


подпись

/ Каримова К.Р. /
Ф.И.О

« 07 » 02 20 22 г.

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