

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ТУВИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: «Бухгалтерский учёт и анализ расчетов по оплате труда»

Работа допущена к защите

Зав. кафедрой О. Миниф
(подпись)

к.э.н., доцент Монгуш О.Н.

« 08 » 06 2020 г.

Выпускная квалификационная работа
студента

4 курса 116-Б группы

Донгак Клим Кимович

Донгак

(подпись студента)

Научный руководитель: Хертек

к. э. н., доцент Хертек Ш.В.

(должность, ученая степень, Ф.И.О.)

Работа защищена в ГЭК « 16 » июня 2020 г.

с оценкой « отлично »

Председатель ГЭК О. Миниф

(подпись)

Члены ГЭК О. Миниф

(подпись)

КЫЗЫЛ – 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УЧЕТА И АНАЛИЗА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА	
1.1. Понятие фонда оплаты труда.....	6
1.2. Организация учета фонда оплаты труда.....	11
1.3. Особенности анализа использования фонда оплаты труда.....	18
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ УЧЕТА И АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ООО «ТУРАНСКОЕ»	
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Туранское».....	24
2.2. Организация учета и анализ расчетов по оплате труда на предприятии ООО «Туранское».....	32
2.3. Анализ использования фонда заработной платы его подразделениям, по категориям работников, по отраслям и видам продукции.....	40
ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «ТУРАНСКОЕ»	
3.1. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда.....	43
3.2. Направления совершенствования учета и анализа использования фонда оплаты труда.....	47
Заключение.....	54
Список использованной литературы.....	56

Введение

Актуальность темы исследования. В современных экономических условиях одним из основных условий успешного развития предприятия является эффективное развитие имеющегося трудового потенциала [1, с. 77]. Совершенствование системы мотивации и стимулирования возможно путем улучшения монетарных видов стимулирования. Фонд оплаты труда — это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей [2, с. 355].

Анализ применения средств на оплату труда на любом предприятии имеет огромное значение. В процессе анализа следует осуществлять периодический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств с помощью подъема производительности труда и понижения трудоемкости продукции [3, с. 278]. Следует отличать затраты, включаемые в фонд оплаты труда предприятия, и затраты на оплату труда, относимые на издержки производства и обращения.

Необходимость дальнейшего изучения процесса формирования средств на оплату труда обусловлена несколькими причинами. Во-первых, возрастающей ролью средств, направляемых на оплату труда, в повышении материального стимулирования труда и роста уровня благосостояния работников. Во-вторых, в условиях усиливающейся конкуренции, возрастает потребность в эффективном планировании заработной платы. В-третьих, реформирование национальной экономики продолжается, вносятся изменения в законодательную базу, происходит трансформация бизнес-процессов, развиваются общество и технологии. Все эти изменения вынуждают вносить определенные коррективы в процессы формирования оплаты труда и определяют актуальность выбранной темы работы.

Объект исследования – ООО «Туранское».

Предмет исследования – процесс учета и анализа использования фонда оплаты труда на примере ООО «Туранское».

Основной **целью** исследования является изучение особенностей учета и анализ расчётов по оплате труда на примере ООО «Туранское».

Для достижения цели исследования были решены следующие **задачи**:

1. изучено понятие и структура фонда оплаты труда;
2. рассмотрена организация учета использования фонда оплаты труда;
3. изучены особенности расчётов по оплате труда;
4. проанализированы учет и анализ использования фонда оплаты труда ООО «Туранское»;
5. определена эффективность использования фонда оплаты труда ООО «Туранское»;
6. разработаны предложения по совершенствованию использования фонда оплаты труда ООО «Туранское»..

Степень изученности темы исследования. В разработку положений учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда внесли свой вклад многие ученые-экономисты, такие как: А.Н. Торхова, Н.А. Миславская, Н.П. Любушин, В.Э. Керимов, М.Л. Макальская. Е.В. Неяскина, В.Г. Гельман, М.В. Григорьева, В.М. Вдовин, С.В. Белов, И.Е. Глушкова и другие.

Рассматривая множество различных подходов учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда можно прийти к выводу, что любой организации необходима эффективная система контроля расчетов с персоналом по оплате труда, которая зависит от качественного бухгалтерского и аналитического учета, позволяющая проводить анализ, на основе которого хозяйствующий субъект сможет улучшить свою деятельность.

Методическая основа исследования. Для достижения цели и решения задач были использованы методы бухгалтерского учета (балансовое обобщение; система бухгалтерских счетов и двойная запись; приемы

экономико-статистического анализа (наблюдение, монографический, обобщение, группировка, сравнительный и факторный анализ и др.).

Источниками информации послужили учебники и учебные пособия, периодическая литература, нормативные акты и формы годовой бухгалтерской отчетности ООО «Туранское».

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в возможности внедрения ее результатов в практику учетного процесса ООО «Туранское».

Структура работы представлена введением, тремя главами, разделенных на параграфы, заключения и списка использованной литературы.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УЧЕТА И АНАЛИЗА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Понятие фонда оплаты труда

Под затратами на оплату труда подразумевается совокупность выплат, производимых предприятием в пользу физических лиц и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и издержки обращения [5]. В состав фонда оплаты труда включаются начисленные предприятием суммы заработной платы в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты и надбавки, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер [4, с. 412].

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Генкин Б.М. пишет, что вопросы оплаты труда регулируются теперь не в централизованном порядке, а с помощью трудовых договоров (контрактов), государство отказалось от централизованного регулирования заработной платы. Организация вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты при условии, что заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством [14, с. 209].

Основной формой распределения по труду является заработная плата, которая представляет собой выраженную в денежных средствах долю трудящихся в той части национального дохода, которая направлена на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым в общественном производстве – утверждает В.Д. Ракоти.

Главная цель в политике заработной платы в настоящее время – её значительное повышение, формирование её уровня на принципе цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности, создавая денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала

Камышанова П.И. дает следующее определение заработной платы, что это основной источник дохода, с её помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как мощный рычаг управления экономикой [24, с. 109].

Понятие «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд плату в соответствии с заранее оговоренными условиями. Одновременно с этим заработная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства. [19, с. 217] Заработная плата, в соответствии с основным законом рыночной экономики, формируется под воздействием, прежде всего, спроса и предложения на рынке труда.

Фонд заработной платы - это сумма вознаграждений предоставляемых наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а так же компенсаций, связанных с условиями труда. Анализ использования фонда заработной платы начинают с определения экономии или перерасхода фонда заработной платы (ФЗП) по промышленно-производственному персоналу и категориям работающих.

Величина фонда заработной платы организации устанавливается на основе применяемых форм и систем оплаты труда [20, с. 219].

Основными видами оплаты труда являются: повременная и сдельная. Эти два вида оплаты разделяются, соответственно, на: простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную. Такой подход лежит в основе нормативного метода, который предусматривает установление ее предельного размера на единицу продукции (работ, услуг) в

денежном измерении. Этим достигается установление твердой зависимости между увеличением выпуска продукции (работ, услуг) и суммой средств, формируемых на оплату труда работников.

Целью анализа заработной платы на предприятиях является определение степени экономической целесообразности ее расходования во избежание снижения темпов расширенного воспроизводства, нарушения пропорций между денежным обращением, товарными ресурсами и платежеспособным спросом и др. [13, с. 87]

В процессе анализа фонда заработной платы дается оценка его динамики на основе показателей абсолютного и относительного отклонения, темпов роста и прироста. Абсолютное отклонение в величине оплаты труда показывает, на сколько увеличивается или уменьшается определенный показатель. Но само по себе абсолютное отклонение не характеризует использование фонда оплаты труда, так как определяется без учёта степени выполнения плана по производству продукции (работ, услуг). Для обоснования увеличения средств на оплату труда в связи с изменением объёма производства продукции (работ, услуг) рассчитывается относительное отклонение.

Планирование фонда заработной платы является частью плана финансово-хозяйственной деятельности. Планирование этого расчета позволяет заранее спрогнозировать и оценить предполагаемые расходы организации на трудовые ресурсы. Это особенно актуально там, где доля затрат на оплату труда составляет весомую часть в себестоимости продукции (выполнении работ, оказании услуг) [2, с. 210].

Расходы на оплату труда относят на себестоимость продукции. Чем больше затраты, тем меньше прибыль. Определение суммы фонда оплаты служит для разработки мероприятий по экономии затрат. Следовательно, у организации появляется возможность увеличить рентабельность производства [23, с. 218].

Фонд заработной платы организации — сумма денежных средств, необходимая для оплаты труда персонала за выполнение установленного объема работ. Обычно удельный вес расходов на оплату труда в общей сумме расходов организации составляет 55 %.

Планирование фонда оплаты труда осуществляют с использованием метода сбора информации по всем видам начислений, исходя из фактических данных и с учетом изменений на предстоящий год.

Документы, необходимые для планирования фонда оплаты труда:

1. штатное расписание;
2. Положение об оплате труда;
3. коллективный договор;
4. Положение о порядке оплаты труда сотрудников, занятых оказанием платных услуг;
5. график отпусков.

Каждая организация разрабатывает собственное Положение по оплате труда, в котором предусматривает особенности начисления заработной платы как за счет выделенных субсидий на выполнение государственного задания (КФО 4), так и за счет средств от приносящей доход деятельности (КФО 2).

Положение о премировании имеет законодательную силу, именно оно определяет, как начисляются поощрения и премии работникам.

1. Премия — выплата стимулирующего характера, начисляемая за достигнутые результаты в работе.

2. Премирование — метод стимулирования заинтересованности работников в результатах деятельности организации [3, с. 61].

С работником, труд которого оплачивается за счет разных источников финансирования, должен быть соответствующим образом оформлен трудовой договор. Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия

труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В рамках основного трудового договора должны быть предусмотрены постоянные выплаты за счет разных источников финансирования. В договоре с сотрудниками, которые занимаются выполнением работ и оказанием услуг по предпринимательской деятельности, предусматривается ежемесячная выплата в процентном отношении от доходов, полученных от внебюджетной деятельности за предыдущий месяц [15, с. 76].

Системой оплаты труда предусмотрены следующие выплаты:

1. базовый должностной оклад;
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.

Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы) — должностной оклад работника государственного или муниципального учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты — доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты — доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) [14, с. 98].

1.2. Организация учета фонда оплаты труда

Труд - это еще один элемент производства. В бухгалтерском учете использование труда в процессе производства и реализации продукции отражается в учете операций с заработной платой работников. Кроме того, учет расчетов по заработной плате напрямую связан с исчислением подоходного налога с физических лиц и с учетом расчетов по социальному обеспечению и укомплектованию штатов [22, с. 215].

Причина заключается в том, что в соответствии с действующим законодательством компания (работодатель) обязана отчислять и перечислять в бюджет подоходный налог с физических лиц, а также увеличивать и перечислять взносы, Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) - на обязательное пенсионное страхование, фонд Социального страхования Российской Федерации (ФСС) - по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также по фондам обязательного медицинского страхования Российской Федерации (ФОМС). Эти средства предназначены для мобилизации средств с целью реализации прав граждан на государственную пенсию и социальное обеспечение, здравоохранение [5, с. 87].

Важно подчеркнуть, что для наемных организаций и расчет взносов в государственные внебюджетные фонды социального страхования также являются процессом создания производственных затрат.

Поэтому при учете расчетов с персоналом решаются следующие задачи:

1. рассчитывается сумма заработной платы каждого сотрудника и отражаются обязательства организации перед сотрудниками по начисленной заработной плате;

2. исчисляются суммы подоходного налога с населения, взимаемого с заработной платы персонала, отражается и перечисляется в бюджет

кредиторская задолженность, уплачиваемая в бюджет для уплаты этого налога;

3. рассчитываются суммы премий, на основании которых рассчитывается фонд заработной платы, и обязательства отражаются в соответствующих внебюджетных расчетах государства, которые затем выплачиваются;

4. начисленные затраты на оплату труда и премиальные платежи относятся на себестоимость продукции как часть себестоимости готовой продукции [11, с. 72].

Основными задачами учета расчетов по заработной плате работников являются:

- точный учет работников сотрудников, отработанного времени и объема выполненных работ;
- контролировать рациональное использование трудовых ресурсов, оплату труда;
- своевременное начисление (расчет) на основании первичных документов по заработной плате, бонусам, субсидиям, пособиям по социальному обеспечению, отпускным выплатам, полученным в бухгалтерии;
- расчет вычетов из суммы денег, накопленной работником (обязательно, по инициативе компании и по инициативе работника);
- начисленные и заложенные в бюджет взносы во внебюджетные фонды;
- своевременное и правильное распределение накопленной заработной платы и обязательных отчислений во внебюджетные фонды по затратам на производство (труд, услуги);
- ведение аналитического и синтетического учета труда и заработной платы;
- сбор и обобщение показателей труда и заработной платы для целей оперативного управления и подготовки необходимых отчетов;

- подготовка отчетов по заработной плате [23, с. 128].

Следующие базовые принципы являются основой для организации расчетов с оплачиваемым персоналом:

- внедрение вознаграждения в зависимости от количества и качества работы (принцип оплаты затрат и результатов) - вознаграждение должно учитывать не только и не только затраты на работу работника, но и результаты его деятельности;

- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, условий труда и отрасли;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе повышения эффективности производства - повышение оплаты труда работников должно осуществляться только на основе повышения эффективности производства;

- систематическое повышение реальной заработной платы, т.

превышение темпов роста номинальной заработной платы выше уровня инфляции;

- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы - этот принцип призван обеспечить необходимую экономию и дальнейшее расширение производства;

- предоставить компаниям максимальную независимость в организации оплаты труда [18, с. 198].

Учет расчетов по выплатам работникам за плату ведется в соответствии с нормативными документами, которые в зависимости от назначения и статуса рекомендуется представлять в виде четырехуровневой системы [22, с. 200].

Учет расчетов заработной платы, с одной стороны, означает расчет суммы вознаграждения для каждого работника и определение задолженности организации перед работниками, а также своевременное погашение этой задолженности, с другой стороны, распределение заработной платы на издержки производства и продажи продукции.

Если составление учетных записей по заработной плате является относительно простым, поскольку обычно существует постоянно повторяющаяся экономическая ситуация, то расчет заработной платы каждого работника является одной из наиболее сложных областей бухгалтерского учета.

Как хорошо известно, для оплаты труда используются две формы заработной платы - повременная и сдельная, а также многочисленные системы заработной платы как их разновидности.

Чтобы рассчитать повременную заработную плату, вы должны иметь информацию о количестве отработанного времени и тарифных ставках или заработной плате, установленных сотрудником.

Для фонда заработной платы за штуку должна быть информация о количестве выполненных работ (количестве произведенной продукции) и ставках за штуку [6, с. 73].

Для фонда систем **временной и неполной** заработной платы необходимо иметь информацию о многих показателях, характеризующих объем и качество выполненных работ, в зависимости от состояния, в котором заработная плата увеличивается (уменьшается).

Кроме того, для фонда заработной платы должна быть доступна информация о различных отклонениях от нормальных условий труда (нетехнологические операции, простои, не вызванные работой, непоправимый или заключительный брак, ночная работа, сверхурочная работа, выходные и праздничные дни и т. д.), а также информация о регулярном отпуске, пособиях по временной нетрудоспособности и других причинах, учитываемых при расчете заработной платы сотрудника.

Вся вышеуказанная информация должна быть собрана, занесена в соответствующие первичные документы и обработана при расчете заработной платы.

Большая часть первичной информации, используемой для фонда заработной платы, подлежит оперативному учету. Однако, поскольку эта

информация используется в учете заработной платы, ее первичный учет ведется под методологическим руководством и бухгалтерским контролем.

Исчисленная заработная плата за отработанное (собственно заработная плата) и неотработанное время (например, оплата очередных отпусков) должна быть отражена на соответствующем бухгалтерском счете [9, с. 172].

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда открывается активно-пассивный синтетический счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", который имеет следующую структуру (Таблица 1)

Таблица № 1

Структура активно – пассивного синтетического счета 70
"Расчеты с персоналом по оплате труда"

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	
Дебет	Кредит
Начисление удержанного из заработной платы НДФЛ.	Сальдо начальное – сумма задолженности организации перед работником по оплате труда на начало отчетного периода.
Начисление других сумм, подлежащих удержанию из заработной платы работника.	Начисление работнику заработной платы, причитающейся за отчетный период.
Выплата заработной платы работнику.	
Оборот по дебету	Оборот по кредиту
Сальдо (конечное) – сумма задолженности работника перед организацией по расчетам по оплате труда на конец отчетного периода.	Сальдо (конечное) – сумма задолженности организации перед работником по оплате труда на конец отчетного периода.

В развитие синтетического счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» открываются аналитические счета для учета расчетов по оплате труда с каждым работником организации.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», как правило, имеет кредитовое сальдо, которое отражается в пассиве баланса в разделе «Краткосрочные обязательства», отдельной статьей «Задолженность перед персоналом по оплате труда». В редких случаях по расчетам с отдельными сотрудниками может возникнуть их дебиторская задолженность перед организацией по расчетам по оплате труда, в этом случае счет 70 будет иметь и кредитовое, и дебетовое сальдо, которое будет отражено в разделе «Оборотные активы» актива баланса в составе краткосрочной дебиторской задолженности по статье «Прочие дебиторы» [11, с. 85].

Заработная плата означает увеличение задолженности организации перед работниками и в то же время увеличение издержек производства. Эта операция, следовательно, отражается в пользу счета 70 фонда работников за вознаграждение и одновременно в дебетовом регистре, в котором учитываются производственные затраты: 20 «Основные производственные затраты», 25 «Общие производственные затраты», 26 «Общие торговые затраты».

В то же время на счете 70 «Расчеты с работниками за вознаграждение» отражается плата за следующий отпуск, которая добавляется работникам, которая также включена в себестоимость продукции и, следовательно, отражается в счете затрат на производство. Третьей операцией, которая отражена на счете 70 «Расчеты с работниками за вознаграждение», является увеличение пособий по временной нетрудоспособности. Поскольку пособие выплачивается организацией за счет Фонда социального страхования, размер пособия, получаемого работниками, уменьшает задолженность организации по взносам, перечисленным в этот фонд в фонд социального страхования [26, с. 74].

В состав основных рабочих документов организации входят:

1. Положение о принципах бухгалтерского учета, которое содержит основные правила организации бухгалтерского и налогового учета. Учетная

политика - это документ, который ежегодно составляется главным бухгалтером и утверждается руководителем организации;

2. Устав организации - это устав, устанавливающий порядок и условия деятельности предприятия, содержащий информацию о правовой форме предприятия, его названии, месте, размере акционерного капитала, составе, порядке создания и компенсации его органов управления и контроля, процесса распределения прибыли и формирования.

3. Бухгалтерский рабочий план - это система бухгалтерского учета счетов, основанная на их экономических характеристиках, обеспечивающая их количество, группировку и цифровую идентификацию в зависимости от субъектов и целей бухгалтерского учета. План счетов включает синтетические и связанные аналитические счета;

4. График работы утверждается приказом руководителя учреждения, устанавливает рациональный рабочий процесс в компании, т. е. Обеспечивает оптимальное количество подразделений и исполнителей для каждого первичного документа, представляемого, определяет минимальную продолжительность его пребывания в подразделении [17, с. 34].

1.3. Особенности анализа использования фонда оплаты труда

В процессе анализа расчета заработной платы дается оценка его динамики на основе показателей абсолютного и относительного отклонения, темпов роста и прироста. Абсолютное отклонение в величине оплаты труда показывает, на сколько увеличивается или уменьшается определенный показатель. Но само по себе абсолютное отклонение не характеризует использование фонда оплаты труда, так как определяется без учёта степени выполнения плана по производству продукции (работ, услуг). Для обоснования увеличения средств на оплату труда в связи с изменением объёма производства продукции (работ, услуг) рассчитывается относительное отклонение [5, с. 35].

Относительное отклонение расчета заработной платы (Δ' ФЗП) определяется как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым фондом заработной платы ($\text{ФЗП}_{\text{план}}$), скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции, работ, услуг - ($K_{\text{вп}}$), представленного в формуле 1.

$$\Delta' \text{ФЗП} = \text{ФЗП}_{\text{факт}} - (\text{ФЗП}_{\text{план}} \times K_{\text{вп}}) \quad (1)$$

В ходе оценки отклонений в величине оплаты труда работников определяется экономия или перерасход средств на оплату труда.

Проанализировав динамику расчета заработной платы работников, необходимо изучить факторы, обеспечивающие сбережения или перерасход средств. Основными факторами изменения заработной платы являются количество работников и уровень их средней заработной платы. В области оплаты труда в организации проводится проверка действующих форм оплаты труда. После определения размера и динамики средней заработной платы и выявления отклонений численности работников в средней заработной плате определяется степень эффективности применяемых систем оплаты труда. [2, с. 81]

Важным этапом анализа заработной платы является анализ эффективности использования средств на оплату труда. Управление организацией является важнейшим элементом в решении задач, стоящих перед тем или иным субъектом хозяйствования. Независимо от того, насколько сильны решения менеджеров, их эффект может быть достигнут только в том случае, если они успешно интегрированы в дела сотрудников компании. Это может произойти, только если работники заинтересованы в результатах своей работы. В этом заключается суть оценки эффективности вознаграждения в компании. И именно по этой причине постановка проблемы оценки заработной платы на предприятии так важна и актуальна для науки и практики [31, с. 261].

Источниками информации для анализа заработной платы являются: статистическая отчетность о работе, данные кадрового учета и отдела кадров, личные счета, ведомости заработной платы или заработной платы, расчеты средней заработной платы для отдельных категорий работников.

Рекомендуется оценивать эффективность стимулирования производства и прибыли с использованием показателей выпуска и прибыли на рубль. Стимуляция материального интереса работников оценивается через среднюю заработную плату на одного работника.

Увеличение производства и прибыли способствует увеличению экономической отдачи от инструментов оплаты труда, а значительное повышение заработной платы приводит к снижению эффективности использования средств на оплату труда, что свидетельствует о слабом влиянии применяемой системы материального стимулирования труда на улучшение показателей экономической деятельности, низкой экономической отдачи от труда. Таким образом, при эффективном использовании заработной платы темпы роста основных показателей экономической активности должны опережать темпы роста заработной платы [22, с. 217].

Оценка эффективности использования фондов вознаграждения основана на организации взаимодействия всех элементов системы [4, с. 84].

В этом случае необходимо определить динамику постоянной и переменной части оплаты труда, которая определяется по накопленной заработной плате в соответствии с ставками, заработной платой и ставками за работу, а также размером поощрительных и компенсационных надбавок для определенных категорий работников.

Анализ и количественная оценка показателей эффективности использования фондов вознаграждения позволяет выявить резервы и реализовать конкретные меры по повышению роли значительных стимулов в улучшении конечных результатов хозяйствующих субъектов.

Хлыстова О.В. считает, что создание и анализ расчетов вознаграждения является важным способом оптимизации ресурсов вознаграждения на единицу продукции. Анализ использования фонда заработной платы является отправной точкой планирования, поскольку многие плановые показатели рассчитываются и улучшаются на его основе. В конце периода планирования анализ также отслеживает выполнение установленных планов оплаты труда и связанных с ними показателей труда, определяет положительные аспекты экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые необходимо устранить [38, с. 281].

По мнению Г.В. Савицкой, анализ затрат на рабочую силу необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, учитывающих характер, сложность и продуктивность работы, выполняемой при определении заработной платы, что способствует повышению заинтересованности работников в повышении производительности отдельных трудовых ресурсов. и, следовательно, работа всего предприятия [36, с. 217].

Ермолович Л.Л. отмечает, что анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [23, с. 76].

Приступая к анализу использования фонда оплаты труда, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение (ФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом оплаты труда (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников (формула 1):

$$\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл} \quad (2)$$

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фондаоплаты труда, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

При этом надо учесть, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (формула 2):

$$\Delta \text{ФЗПотн} = \text{ФЗПфакт} - (\text{ФЗПпл.пер.} * \text{Квып} + \text{ФЗПпл.пост}) \quad (3)$$

В случае перерасхода фактического фондазаработной платы по сравнению с плановым определяют величины изменения его.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Важное значение при анализе использования фондаоплаты труда имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин

изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию.

В процессе анализа, как отмечает Савицкая Г.В., необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда оплаты труда в соответствии с рисунком 1 [36, с. 218].



Рисунок 1 – Структурно-логическая схема факторного анализа показателей эффективности использования фонда оплаты труда

Экономическую обоснованность расходов на заработную плату можно дать по показателям, предложенным Г. В. Савицкой, когда на рубль заработной платы рассчитывается стоимость произведенной продукции, выручка, чистая прибыль [36, с. 417].

А также по коэффициенту опережения, который определяется делением индекса производительности труда на индекс средней заработной платы, в части только фонда оплаты труда (т.е. без учета доплат и премий из прибыли). Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты, что создаст возможности для расширенного воспроизводства и роста доходности фирмы [14, с. 72].

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ УЧЕТА И АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ООО «ТУРАНСКОЕ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Туранское»

ООО «Туранское» производственную деятельность начала с 20 августа 2003 года. При этом был присвоен основной государственный номер (ОГРН) 1037510001132 на основании решения учредителей.

Основной целью создания общества является осуществление коммерческой деятельности для извлечения прибыли.

ООО «Туранское» осуществляет следующие виды деятельности:

- 1.заготовка, производство, переработка и реализация продуктов сельского хозяйства, товаров народного потребления;
- 2.осуществление проектных работ и составление смет;
- 3.осуществление внешнеэкономической деятельности;
- 4.осуществление финансово-экономической инвестиционной деятельности;
- 5.осуществление транспортных перевозок (в т.ч. международных) и механизированных работ;
- 6.оптовая и розничная торговля;
- 7.организация платных автостоянок, гаражей, станций технического обслуживания и заправочных станций;
- 8.осуществление посреднических услуг;
- 9.оказание услуг складского хозяйства;
- 10.осуществление иной хозяйственной, коммерческой и внешнеэкономической деятельности.

Молочная продукция очень полезна для организма человека. ООО «Туранское» производит качественную и полезную продукцию, такую как молоко 2,5%, молоко 3,2%, сметану 20%, сметану фасованную 0,5л., творог 5%, масло крестьянское.

Предприятие постоянно работает над расширением ассортимента и с каждым годом выпускает новую продукцию.

В своей работе ООО «Туранское» особое значение придает качеству продукции. Именно поэтому в производстве используется молоко только хорошего качества от проверенных поставщиков.

Предприятие является юридическим лицом с момента его государственной регистрации, права и обязанности приобретает с даты его регистрации. Предприятие имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указанное на месте нахождения предприятия, вправе иметь товарный знак, зарегистрированный в установленном порядке, эмблему, штампы, бланки со своим фирменным наименованием и другие средства индивидуализации.

Организация управления в ООО «Туранское»

Высшим органом ООО «Туранское» является Общее собрание участников. Собрание может быть очередным и внеочередным. Каждый участник Общества имеет на Общем собрании число голосов, пропорциональное его доле в уставном капитале Общества. Участниками общества являются работники предприятия. В перерывах между общими собраниями функции этого органа, за исключением вопросов, отнесенных законодательством и Уставом к исключительной компетенции общего собрания, осуществляет правление общества.

Эффективность деятельности предприятия зависит в наибольшей степени от наличия, состава, уровня квалификации и эффективности использования трудовых ресурсов.

Таблица 2

Среднесписочная численность работников в динамике

Категория работников	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Всего по предприятию	64	100	65	100	65	100
В т.ч. по видам деятельности:						

В промышленном производстве	53	84,9	54	83,6	54	86,5
В заготовке молока	9	13,7	9	12,3	9	10,8
В розничной торговле	2	1,4	2	2,7	2	1,3

За 2017 г. численность работников составила 74 человек, что на 1чел. больше, чем в 2016 г. Как видно из табл.2 за последние три года в составе трудовых ресурсов особых изменений не произошло. В заготовке молока наметилась тенденция к увеличению численности работников – каждый год – на 1чел.

На развитие и эффективность производства существенное влияние оказывают реализация продукции и получаемые при этом финансовые результаты. Если не обеспечен своевременный и выгодный сбыт, то сложно, а часто невозможно расширять производство продукции.

Таблица 3

Финансовые результаты деятельности предприятия

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Выручка от реализации товаров, работ, услуг, тыс. руб.	60591	56059	56629
Себестоимость продаж, тыс. руб.	58603	58703	56778
Валовая прибыль, тыс. руб.	1988	(2644)	(149)
Прочие доходы, тыс. руб.	4026	4693	2788
Прочие расходы, тыс. руб.	(887)	(1404)	(1074)
Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	5127	645	1565
Чистая прибыль, тыс. руб.	5127	645	590
Рентабельность	1,0	0,9	0,9

Из таблицы видно, что в 2016 г. выручка от реализации составила 60591 тыс. руб. В 2018 г. по сравнению с 2017 г. она возросла на 570 тыс. руб., и составила 56629 тыс. руб., в 2016 г. данный показатель был еще выше. Также нужно отметить, что за анализируемый период, такие показатели как чистая прибыль и рентабельность сокращаются.

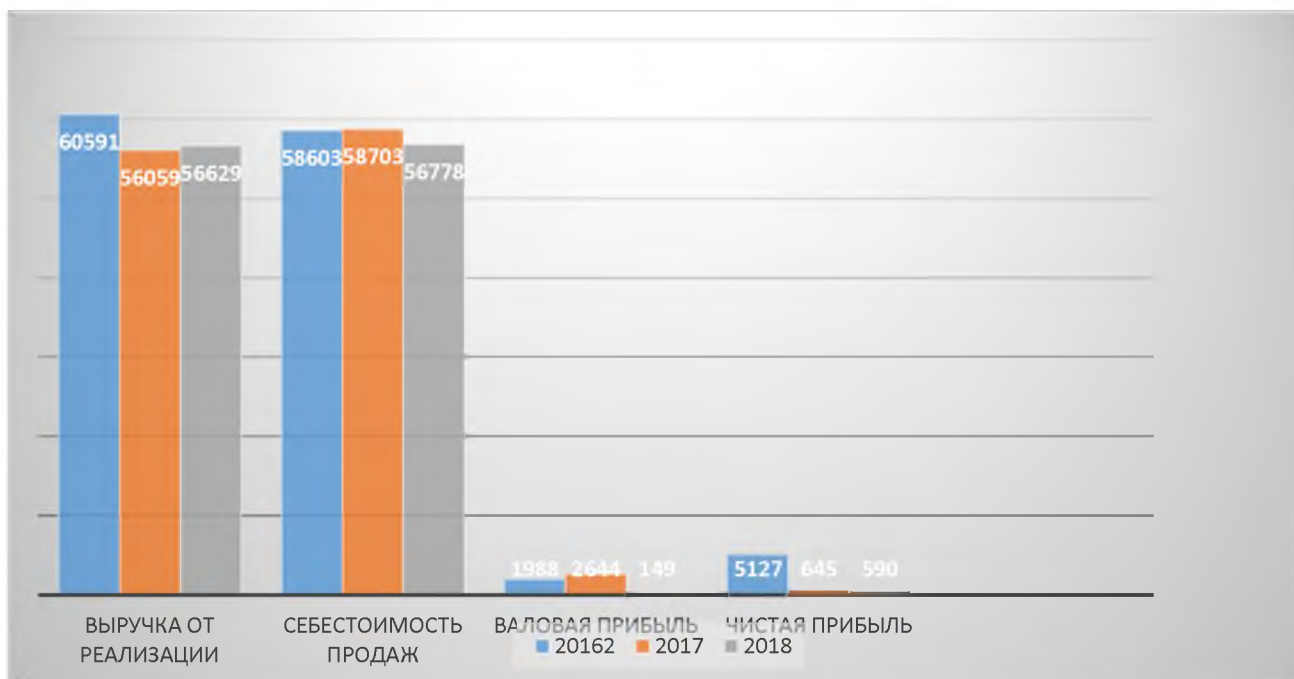


Рис. 1. Анализ динамики основных показателей за 2016-2018 гг.

Для оценки финансового состояния предприятия ООО «Туранское» проведем структурный анализ активов и пассивов организации.

Анализ финансового состояния предприятий осуществляется в основном по данным годовой и квартальной бухгалтерской отчетности и в первую очередь по данным бухгалтерского баланса. В связи с этим введено понятие «чтение баланса», под которым принимают предварительное общее ознакомление с итогами работы предприятия и его финансового состояния непосредственно по бухгалтерскому балансу.

После оценки динамики изменение баланса целесообразно установить соответствие динамики баланса с динамикой объема производства и реализации продукции, а также прибыли предприятия.

Анализ финансового состояния предприятия заканчивают комплексной его оценкой. После комплексной оценки разрабатывают мероприятия по улучшению финансового состояния, обращая особое внимание на разработку финансовой стратегии предприятия на перспективу и в ближайшие периоды.

Таблица 4

Анализ актива баланса и его изменение 2018 г., (тыс. руб.)

Показатели	Абсолютные величины		Удельные веса (%) в общей величине активов		Изменения	
	На начало года	На конец года	На начало года	На конец года	В абсолютных величинах	В удельных весах
Внеоборотные активы	11740	11351	48,8	51,5	(389)	2,7
Оборотные активы	12326	10701	51,2	48,5	(1625)	(2,7)
Итого активов	24066	22052	100,0	100,0	(2014)	-

Из данной таблицы можно сделать вывод, что и оборотные и внеоборотные активы сократились оборотные на 1128 тыс. руб., а внеоборотные уменьшились на 101 тыс.руб.

Таблица 5

Анализ структуры оборотных активов за 2018 год, (тыс. руб)

Показатели	Абсолютные величины		Удельные веса (%) в общей величине активов		Изменения	
	На начало года	На конец года	На начало года	На конец года	В абсолют. величинах	В удельных весах Оши
Запасы	5742	4207	46,6	39,3	(1535)	(7,3)
НДС по приобретенным ценностям	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность	6052	5534	49,1	51,7	(518)	2,6
Денежные средства	520	448	4,3	9,0	(72)	4,7
Прочие оборотные активы	-	-	-	-	-	-
Итого оборотных активов	12326	10701	100,0	100,0	(1625)	-

По данным таблицы 5 проводится анализ структуры и динамики оборотных активов. Оценка положительной или отрицательной динамики запасов, дебиторской задолженности, краткосрочных финансовых вложений,

денежных средств должна проводиться на основе сопоставления с динамикой финансовых показателей.

При различной эффективности использования оборотных средств рост запасов в одном случае может быть оценен как свидетельство расширения объемов деятельности, а в другом как следствие снижения деловой активности и соответствующего увеличения периода оборотных средств.

Необходимость в собственном капитале обусловлена требованиями самофинансирования предприятий. Он является основой самостоятельности и независимости предприятий. Однако нужно учитывать, что финансирование деятельности предприятия только за счет собственных средств не всегда выгодно для него, особенно в тех случаях, если производство носит сезонный характер. Тогда в отдельные периоды будут накапливаться большие средства на счетах в банке, а в другие периоды их будет не хватать.

Пассивы организации (т.е. источники финансирования ее активов) состоят из собственного капитала и резервов, долгосрочных заемных средств, краткосрочных заемных средств и кредиторской задолженности. Обобщенно источники средств можно поделить на собственные и заемные (приравнивая к последним и кредиторскую задолженность).

Способность предприятия своевременно производить платежи, финансировать свою деятельность на расширенной основе, переносить непредвиденные потрясения и поддерживать свою платежеспособность в неблагоприятных обстоятельствах свидетельствует о его устойчивом финансовом состоянии, и наоборот. Если платежеспособность – это внешнее проявление финансового состояния предприятия, то финансовая устойчивость – внутренняя его сторона.

Таблица 6

Анализ пассива баланса и его изменение за 2018 год, (тыс.руб.)

Наименование разделов и статей	Абсолютная величина, т.р.		Удельный вес, %		Изменение	
	На начало года	На конец года	На начало года	На конец года	В абсолют. величинах	В удельных весах
Капитал и резервы	10	10	0,1	0,1	-	-
Долгосрочные обязательства						
В т.ч.: Заемные средства	5559	3263	46,2	14,8	(2296)	(31,4)
Краткосрочные обязательства						
в т.ч.: Заемные средства	2949	3688	25,6	16,7	739	(8,9)
Кредиторская задолженность	6760	5893	28,1	26,7	(867)	(1,4)
БАЛАНС	24052	22052	100,0	100,0	(2000)	-

Как видно из таблицы 6 стоимость имущества предприятия за отчетный период сократилась на 2000 тыс. руб., при этом произошло снижение стоимости долгосрочных обязательств на 2296 тыс. руб.

Таблица 7

Анализ ликвидности за 2018 год, (тыс.руб.)

Группы баланса (агрегаты)	Условн. обозначени я	Строки баланса	На начало года	На конец года
Актив				
Наиболее ликвидные активы	A1	1240+1250	532	960
Быстрореализуемые активы	A2	1230+1260	6052	5534
Медленно реализуемые активы	A3	1210 + 1220 + 1231	5742	4207
Труднореализуемые активы	A4	1100	11740	11351
Баланс (A1+A2+A3+A4)	ВБ		24066	22052
Пассив				
Наиболее срочные обязательства	П1	1520 — 1527	6760	5893
Краткосрочные пассивы	П2	1510 + 1527 + 1550	2949	3688
Долгосрочные обязательства	П3	1400 + 1530 + 1540	13700	11224
Постоянные пассивы	П4	1300	657	1247
Баланс (П1+П2+П3+П4)	ВБ		24066	22052

Условие ликвидности баланса

$A1 > П1$; $A2 > П2$; $A3 > П3$; $A1 < П4$

Баланс ООО «Туранское» на конец 2018 года является абсолютно ликвидным. Условия абсолютно ликвидного баланса соблюдаются в части превышения величины быстро реализуемых активов над краткосрочными пассивами, а так же наиболее ликвидных активов над постоянными пассивами.

Под ликвидностью какого-либо актива следует понимать способность его трансформироваться в денежные средства, а степень ликвидности определяется продолжительностью временного периода, в течение которого эта трансформация может быть осуществлена. Чем короче период, тем выше ликвидность данного вида активов.

Количественно ликвидность характеризуется специальными относительными показателями - коэффициентами ликвидности.

Таблица 8

Оценка ликвидности ООО «Туранское» за 2016-2018 гг.

Показатель	Условное	Алгоритм фонда	На начало года	На конец года	Нормативное значение
Коэффициент текущей ликвидности	Ктл	$(A1+A2+A3)/(П1+П2)$	1,3	1,1	$\geq 1,0$
Коэффициент быстрой ликвидности	Кбл	$(A1+A2)/(П1+П2)$	0,7	0,7	$\geq (0,7-0,8)$
Коэффициент абсолютной ликвидности	Кал	$A1/(П1+П2)$	0,05	0,1	$\geq (0,2-0,25)$
Коэффициент перспективной ликвидности	Кпл	$(A3+A4)/(П3+П4)$	1,2	1,2	$\geq (1,0-1,5)$

Рассчитанные показатели ликвидности свидетельствуют о стабильном финансовом положении предприятия. Хотя превышение оборотных активов

над краткосрочными обязательствами более чем в 2 раза свидетельствует о нерациональном вложении средства неэффективном их использовании.

2.2. Организация учета и анализ расчетов по оплате труда на предприятии ООО «Туранское»

В связи с переходом на систему управления рынком в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников также существенно меняется. Многие функции государства по реализации этой политики передаются непосредственно компаниям, которые самостоятельно определяют формы, системы и уровень оплаты труда, а также материальные стимулы для ее результатов.

Вознаграждение за труд - это денежная доля труда работника, вложенная в создание продуктов компании. Эта доля выплачивается работнику, и он управляет этими средствами самостоятельно.

Помимо заработной платы, выплачиваемой работникам наличными (оклады, премии, надбавки, взносы и социальные пособия), в расходы на вознаграждение компании также входит сумма денег, собранная работниками в соответствии с законодательством за неиспользованное время (ежегодный отпуск, праздничные дни). Все эти расходы формируют показатель фонда оплаты труда (PAY).

Анализ по этой теме должен начинаться с анализа эффективности заработной платы.

Анализ использования заработной платы на предприятии должен рассматриваться в тесной связи с трудовыми ресурсами. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. В то же время средства на оплату труда должны использоваться таким образом, чтобы темпы роста производительности труда превышали темпы роста его оплаты труда. Только в таких условиях создаются возможности для увеличения темпов широкого воспроизводства.

Чтобы проанализировать эффективность использования заработной платы, необходимо изучить ее влияние на формирование конечных результатов предприятия (таблица 9).

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Оплата труда – это выраженная в денежной форме доля труда сотрудника, вложенного им при создании продукции предприятия. Эта доля выплачивается сотруднику, и он единолично распоряжается этими средствами.

Помимо заработной платы, выплачиваемой сотрудникам в денежной и натуральной формах (оклады, премии, доплаты, надбавки и социальные льготы), расходы предприятия, связанные с оплатой труда, включают денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни). Все эти расходы формируют показатель Фонд Оплаты Труда (ФОТ).

Анализ по данной теме необходимо начать с анализа эффективности использования фондаоплаты труда.

Анализ использования фонда оплаты труда на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с трудовыми ресурсами. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Для анализа эффективности использование фонда оплаты труда необходимо изучить его влияния на формирование конечных результатов деятельности предприятия (таблица 9)

Таблица 9

Показатели эффективности использования фонда заработной платы ООО «Туранское», тыс. руб.

Показатели	Год		Отклонение
	2017	2018	
Объем производства	19474	23496	4022
Выручка	10216	10984	768
Сумма валовой прибыли	918	534	-384
Фонд заработной платы	6541	8289	1748
Производство продукции на 1 руб. заработной платы	2,98	2,83	-0,15
Выручка на 1 руб. заработной платы	1,56	1,33	-0,23
Сумма валовой прибыли на 1 руб. заработной платы	0,14	0,06	-0,08

Как видно из таблицы, все показатели в сопоставимых ценах на 1 руб. заработной платы снижаются, это говорит о снижении эффективности использования фонда заработной платы в 2018 году по сравнению с 2017 годом. В результате можно сделать вывод, что значительное сокращение сотрудников на предприятии привело к снижению эффективности использования трудовых ресурсов.

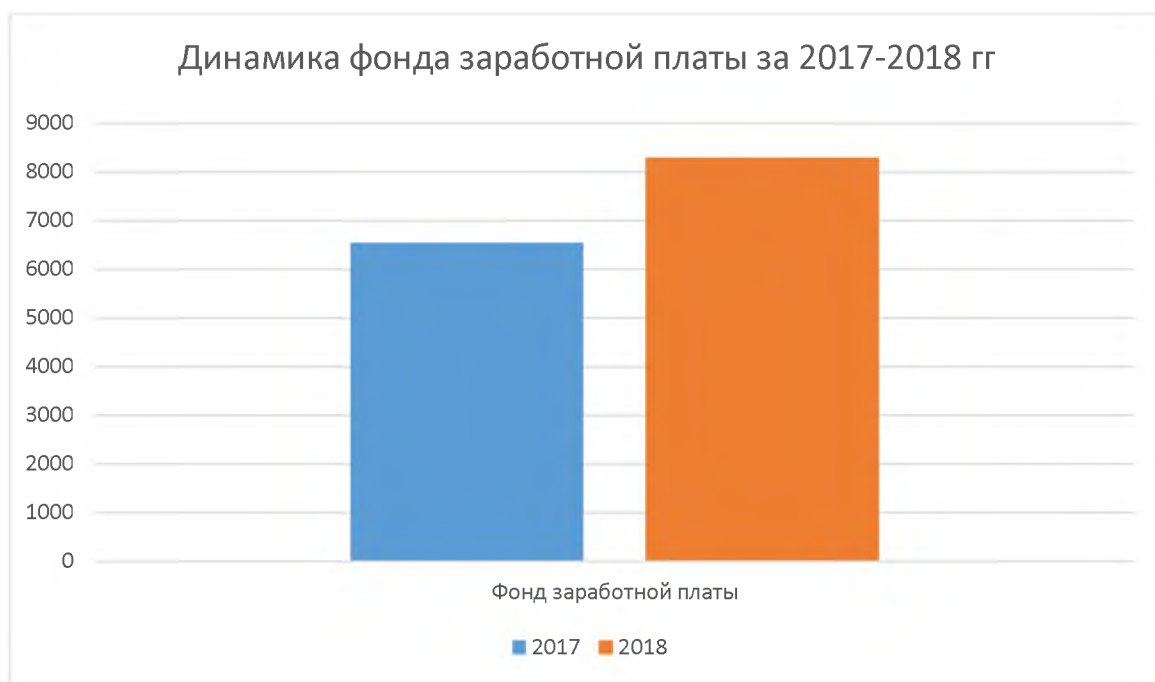


Рис.2. Динамика фонда заработной платы за 2017-2018 гг.

После этого необходимо определить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы.

Таблица 10

Исходные данные.

Показатели	Базисный период	Отчетный период
Среднечасовая выработка (ЧВ)	109,43	77,86
Средняя продолжительность рабочего дня (П)	8,08	8,37
Количество отработанных дней одним рабочим (Д)	0,22	0,26
Удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала (Уд)	146,79	163,1
Среднегодовая заработная плата одного работника (ГЗП)	40,88	60,5
Уровень товарности (УТ)	0,52	0,47
Рентабельность (R)	108,5	11,64

Изменение производства продукции на 1 руб. зарплаты общее: $456,78 - 698,48 = -241,7$ коп.

в том числе за счет:

1. среднечасовой выработки: $496,97 - 698,48 = -201,51$ коп.
2. средней продолжительности рабочего дня: $514,81 - 496,97 = 17,84$ коп.
3. количества отработанных дней одним рабочим: $608,41 - 514,81 = 93,6$ коп.
4. удельного веса рабочих в общей численности производственного персонала: $676,01 - 608,41 = 67,6$ коп.
5. среднегодовой заработной платы одного работника: $456,78 - 676,01 = -219,23$ коп.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

1. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
3. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
4. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Заработная плата – это вознаграждение, которое получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда:

1. Сдельная форма оплаты труда – оплата труда в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции или выполненной работы по сдельной расценке.

Сдельная форма заработной платы имеет такие основные системы, как: прямая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

При прямой сдельной выплата заработной платы прямо пропорциональна количеству выработанной продукции или выполненной работы. Умножив сдельную расценку на объём выработки, определяют размер заработной платы.

При косвенно-сдельной оплачиваются некоторые категории вспомогательных работников. Их заработок зависит от сдельной заработной платы основных работников, обслуживающих участок, агрегат, комбайн.

При сдельно-премиальной отличие от прямой сдельной является лишь премия исполнителям помимо заработной платы за количественные или качественные показатели работы.

При сдельно-прогрессивной системе часть продукции или работ, выполненных в связи с перевыполнением установленных норм, оплачивают по повышенным расценкам. Данную систему фирма применяет там, где необходимо быстро поднять выработку.

При аккордной системе труд оплачивается за конечные результаты производства, за весь объём выполненных работ. В основном применяется для выплат зарплаты бригаде за определённый вид работ.

2. Повременная форма оплаты труда – оплата труда за определённое количество проработанного времени без прямой зависимости от количества и качества выполняемых работ. Повременная форма имеет в основе две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе учитывается только отработанное время.

При повременно-премиальной системе в дополнение к простой повременной добавляется премия.

На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции по цехам варианты применения оплаты труда могут быть различными.

Труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается за счет соответствующей части единого фонда оплаты труда. Эта часть определяется самим хозяйством, советом трудового коллектива предприятия и предусматривается в смете. За счет этих средств указанным категориям работников выплачивается аванс в течение года. Размер аванса устанавливается в пределах должностных окладов. По итогам года производится окончательный расчет в зависимости от конечных результатов деятельности хозяйства, его подразделений и отдельных работников. Сумма средств единого фонда оплаты, предназначенная на выплату руководящим работникам, специалистам и служащим по конечным результатам работы, распределяется между ними пропорционально выплаченному авансу, обязательно с учетом реального вклада каждого в итоги работы хозяйства, отрасли или отдельного подразделения.

Наряду с постоянной оплатой труда применяется переменная в виде надбавок, доплат и премий, размер которых зависит от общих финансовых результатов.

Таблица 11

Состав и структура фонда заработной платы по статьям затрат

Показатели	2017 г.		2018 г.		Отклонение, %
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	
Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	3962,5	60,58	4857	58,59	122,57
Премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	41,87	0,64	10	0,12	23,88
Оплата отпусков	347,83	5,32	608	7,34	174,8
Оплата стоимости питания	86,3	1,32	5	0,06	5,79

работников					
Районные коэффициенты и процентные надбавки	2102,5	32,14	2809	33,89	133,6
Итого (ФЗП)	6541	100	8289	100	126,72

Исследуя данные таблицы, можно сказать, что на предприятии фонд заработной платы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличился на 1748 тыс. руб. Изучив структуру расчета заработной платы, можно сказать, что наибольший удельный вес приходится на оплату по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (в 2017 г – 60,58 %, в 2018 г. – 58,59 %) и районные коэффициенты и процентные надбавки (в 2017 г. – 32,14 %, в 2018 г. – 33,89 %), а наименьший – премии, оплату стоимости питания работников и оплату отпусков.

2.3. Анализ использования фонда заработной платы его подразделениям, по категориям работников, по отраслям и видам продукции

Анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием расчета заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Изучение использования фонда заработной платы по предприятию и его подразделениям следует начать с выявления абсолютной и относительной экономии (перерасхода) расчета. Для этого сопоставим фактический расход заработной платы с базовым (таблица 12).

Таблица 12

Анализ экономии (перерасхода) фонда заработной платы, в тыс. руб.

Показатели	2017 г.	2018 г.
Базовый фонд заработной платы	5428	6541
Фактический фонд заработной платы	6541	8289
Абсолютная экономия (перерасход) фонд заработной платы	+1113	+1748
Относительная экономия (перерасход) фонд заработной платы	+20,5	+26,72

По данным таблицы можно сделать вывод, что на предприятии за последние два года наблюдается экономия фонда заработной платы: в 2017 г. на 1113 тыс. руб. или 20,5 %, а в 2018 г. – на 1748 тыс. руб. или на 26,72 %.

Основными источниками экономии фонда заработной платы на предприятии являются: внедрение современных организационных форм производства и труда, сокращение численности работников, выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников, повышение производительности труда.

Исходные данные.

Показатели	2017 г.	2018 г.
ФОТ, тыс. руб.	6541	8289
В т.ч.: переменная часть	2578,5	3432
постоянная часть	3962,5	4857
Объемы производства, тыс. руб.	19474	23496

Индекс объема производства продукции составляет $\approx 1,2$ (23496 тыс. руб./19474 тыс. руб.).

Рассчитаем абсолютное и относительное отклонение по фонду оплаты труда:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = 8289 - 6541 = +1748 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = 8289 - (2578,5 * 1,2 + 3962,5) = 8289 - 7056,7 = +1232,3 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, на данном предприятии имеется перерасход в использовании фонда заработной платы, в размере 1232,3 тыс. руб.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы.

Для факторного анализа абсолютного отклонения по фонду заработной платы может быть использована следующая модель:

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{ГЗП},$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ДЗП},$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП},$$

где ФЗП – фонд заработной платы,

ЧР – среднесписочная численность работников,

Д – количество отработанных дней одним рабочим,

П – средняя продолжительность рабочего дня,

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника,

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника,

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника

Расчет влияния факторов можно произвести способом абсолютных разниц.

По данным таблицы 13 можно сделать вывод о том, какие факторы оказали наибольшее влияние на изменение среднегодовой заработной платы, так по полученным данным видно, что в целом по предприятию на изменение среднегодовой заработной платы повлияло снижение численности работников, из них, особенно, работники занятые в сельскохозяйственном производстве.

По данным расчетов видно, что повышение среднегодовой заработной платы работников вызвано в основном ростом среднечасовой заработной платы, которая в свою очередь зависит от уровня интенсивности труда, пересмотра норм выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий.

ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «ТУРАНСКОЕ»

3.1. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда - это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей.

Проведем анализ структуры и динамики численности персонала ООО «Туранское» за 2016-2018 гг. представлен в таблице 14.

Как следует из таблицы 14, в 2016 году наблюдается увеличение общей численности работников предприятия по сравнению с 2013 годом на 12 человек. В свою очередь аппарат управления в ООО «Туранское» в 2017 г. по сравнению с 2016 г. остался неизменным – 25 сотрудников.

Таблица 14

Структура и динамика численности персонала ООО «Туранское» за 2016-2018 гг

Категория персонала	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Структура, %			Динамика			
				2016 г.	2017 г.	2018 г.	Абсолютная		Относительная	
							2017 к 2016 г.	2018 к 2017 г.	2017 к 2016 г.	2018 к 2017 г.
Основные рабочие	212	220	197	83,1	82,4	82,4	8	-23	103,77	89,55
Вспомогательные рабочие	18	22	18	7,1	8,2	7,5	4	-4	122,22	81,82
Итого рабочих	230	242	215	90,2	90,6	90,0	12	-27	105,22	88,84
Руководители	7	7	7	2,7	2,6	2,9	0	0	100,00	100,00
Специалисты	6	6	5	2,4	2,2	2,1	0	-1	100,00	83,33
Служащие	12	12	12	4,7	4,5	5,0	0	0	100,00	100,00
Итого служащих	25	25	24	9,8	9,4	10,0	0	-1	100,00	96,00
Всего	255	267	239	100,0	100,0	100,0	12	-28	104,71	89,51

В 2017 г. за счет сокращения численности, на предприятии было уволено 28 человек. Наибольшее снижение численности наблюдается по

категории – Основные рабочие – 27 сотрудников. В состав основных работников организации входят: фасовщики, операторы производственного цеха, контролеры. Поскольку на предприятии основные работники включены в бригады, в 2017 г. за счет сокращения объемов производства была полностью сокращена одна производственная бригада.

Снижение численности рабочих происходит при одновременном увеличении удельного веса аппарата управления в составе персонала.

Далее необходимо провести анализ движения персонала ООО «Туранское»

Таблица 15

Анализ движения персонала ООО «Туранское»

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение 2016 г к 2017 г.	Отклонение 2017 г к 2018 г.
1	2	3	4	5	6
1.Численность на начало года	257	255	267	-2	12
2.Принятые на работу	12	15	2	3	-13
3.Выбыли	14	3	30	-11	27
в том числе:				0	0
4.В том числе по собственному желанию	14	3	30	-11	27
5.Уволены за нарушение дисциплины	0	0	0	0	0
6.Численность на конец года	255	267	239	12	-28
7.Среднесписочная численность	256	261	253	5	-8
8.Коэффициент оборота по приему работников (2 : 7)	0,0469	0,0575	0,0079	0,0106	-0,0496
9.Коэффициент оборота по выбытию работников (3 : 7)	0,0547	0,0115	0,1186	-0,0432	0,1071
10.Коэффициент текучести кадров (4 + 5) : 7	0,0547	0,0115	0,1186	-0,0432	0,1071

11.Коэффициент постоянства кадров (1 – 3) : 7	0,9492	0,9655	0,9368	0,0163	-0,0288
---	--------	--------	--------	--------	---------

Анализ движения трудовых ресурсов ООО «Туранское» за 2016-2018 гг. показал нестабильность показателей роста и прироста. Как видно из таблицы 13, эту нестабильность приносят высокое число выбывших сотрудников в течение 2017 года, что и повлияло на среднесписочную численность. Сокращение персонала предприятия в 2017 году, как уже отмечалось, обусловлено сокращением деятельности предприятия.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования расчета рабочего времени (ФРВ).

Анализ использования персонала ООО «Туранское» за 2016-2018 гг. представлен в Таблице 16.

Таблица 14 -

Анализ использования персонала ООО «Туранское»

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение	
	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение 2017 г к 2016 г.	Отклонение 2018 г к 2017 г.
1	2	3	4	5	6
1.Численность работников организации, чел.	255	267	239	12	-28
2.Отработано дней одним рабочим за год	248	253	224	5	-29
3.Отработано часов одним рабочим за год.(2*4)	1984	2024	1792	40	-232

4.Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	8	0	0
5.Общий фонд рабочего времени, чел.-ч.(1*3)	505 920	540 408	428 288	34488	-112120

Как видно из данной таблицы, в 2018 г. общий расчет рабочего времени сократился на 112120 чел.-часов по сравнению с прошлым годом. Данное сокращение обусловлено снижением численности работников организации на 28 человек, а также сокращением количества рабочих дней в году.

В целом, можно отметить, что среднегодовая выработка одного работника в 2018 г., сократилась на 1404810 руб. по сравнению с 2016 г., что является отрицательным моментом в деятельности предприятия.

Данный анализ позволяет сделать вывод, что рост производительности труда может быть достигнут, за счет увеличения общей численности основных производственных рабочих, а также за счет повышения их среднечасовой выработки.

3.2. Направления совершенствования учета и анализа использования фонда оплаты труда

На предприятии контроль за фондом заработной платы возложен на руководителя предприятия, который наряду с главным бухгалтером (начальником учетно-контрольной группы) несет ответственность за правильность его использования. Контрольные функции за фондом заработной платы выполняют также экономист по труду, экономист плановик и начальники цехов и подразделений.

Бухгалтерия предприятия (учетно-контрольная группа), проводит систематический контроль за соблюдением планового расчета заработной платы путем проверки правильности применения тарифных ставок, сдельных расценок, должностных окладов, норм выработки, премиальной системы, правильности расчетов заработной платы по первичным документам, законности зарегистрированных в них операций, их соответствия выполняемым работам; путем проверки соответствия фактического наличия, персонала плановой его численности, а также соответствия лиц, указанных в платежных документах, списку фактически работающих. Также проверяется соответствие указанных в документах сумм расценок, окладов, которое может сигнализировать о случаях незаконного использования средств, предназначенных на оплату труда. Затем производится устранение причин, вызвавших отклонения от норм и нормативов. Особое внимание должно уделяться контролю за соблюдением предприятием опережающих темпов роста, производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

Рассмотрев систему учета оплаты труда в ООО «Туранское» можно отметить, что в организации существует потребность в конструктивных предложениях по совершенствованию данного участка учета. При этом самым эффективным способом решения данной проблемы является

правильная организация бухгалтерского учета, начиная с первичной документации.

Совершенствование подсистемы массива первичной учетной документации подразумевает достижение следующей цели: все документы, подтверждающие совершение хозяйственных операций должны иметь юридическую силу, при этом необходимо руководствоваться требованиями законодательства в области оформления документации, рассмотренной нами ранее.

Среди мероприятий, способствующих повышению эффективности этой подсистемы, следует выделить следующие направления:

- создание графика документооборота и доведение его до исполнителей данных функций при создании и проверке первичного документа,
- издание распорядительной документации по определению круга лиц, отвечающих за совершенствование той или иной хозяйственной операции в части отражения учета заработной платы и имеющих право подписи первичных документов,
- контроль со стороны работников бухгалтерии за правильностью оформления первичной документации (вменение в обязанность бухгалтера производящего обработку документа, этой функции через должностные инструкции и установление ответственности за ее несоблюдение),
- проверка службами внутреннего контроля соблюдения требований законодательства в части оформления документации по учету уплаты труда.

Предложения по совершенствованию организации работы с документацией в области учета заработной платы, связаны, прежде всего, с тем фактом, что, как и в других подсистемах учета, создание графиков документооборота и доведение их до исполнителей является существенным шагом в плане оптимизации системы организации работы с документами.

Риск неполного отражения документов в учетных регистрах снижает использование сквозной нумерации (предварительной или автоматической) и централизованная регистрация поступающих документов.

График документооборота может быть оформлен в виде схемы или перечня работ по созданию, проверке и обработке документов, выполняемых каждым подразделением организации, а также всеми исполнителями с указанием их взаимосвязи и сроков выполнения работ.

Правильное составление графика документооборота и его соблюдение будет способствовать оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками, укреплению контрольной функции бухгалтерского учета и обеспечивают своевременность составления отчетности.

Ответственность за соблюдение графика документооборота, а также за своевременную и качественную разработку документов, своевременную передачу их для отражения в бухгалтерском учете и отчетности, за достоверность содержащихся в документах данных несут лица, создавшие и подписавшие эти документы.

Контроль за соблюдением исполнителями графика документооборота в организации должен осуществлять главный бухгалтер. Целесообразно вручить каждому работнику выписку из графика документооборота, в которой перечислены документы, относящиеся к сфере его деятельности.

Современный бухгалтерский учет – это преимущественно компьютерный учет, который реализуется при помощи прогрессивных средств вычислительной техники и бухгалтерской программы. Появление персональных ЭВМ позволяет перестраивать организацию и технологию ведения бухгалтерского учета путем создания автоматизированных рабочих мест.

В настоящее время бухгалтерский учет ведется с использованием программного обеспечения «1С:Бухгалтерия 8.0».

Однако на предприятии данная программа вовремя не обновляется.

Обновление программы не делается регулярно, потому что руководство предприятия не выделяет для этих целей денежные средства, считая, что бухгалтера не сильно загружены работой. Таким образом, все участки бухгалтерского учета, в том числе и учет расчетов с персоналом по оплате труда, на предприятии автоматизированы.

На наш взгляд целесообразно перейти на новую программу 1С: Бухгалтерия «Зарплата и управление персоналом» 8.3, которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате. Если сравнивать 1С: бухгалтерию 8.3 и 1С: бухгалтерию 8.0, то можно сказать, что 1С: 8.3 намного удобнее и более полное по функционалу, например, добавлены многие интересные функции типа автоматического закрытия месяца, восстановления последовательности документов, различные удобные налоговые регистры по НДС и налогу на прибыль, в регламентированных отчетах можно посмотреть расшифровку любой цифры, которая отражена в бухгалтерской отчетности, понять, как формируется отчетность, удобные отчеты для руководителя и многое другое.

Удобный дизайн программы. Сейчас фирма 1с не занимается доработкой функционала программы. Поддерживает только актуальность форм отчетности, чтобы они соответствовали законодательству. Фирма 1С сейчас активно занимается внедрением новой, очередной версии 8.3, у нее совершенно другой дизайн, более подробный, более наглядный. Учет становится еще более автоматизированным, еще более упрощенным. В целом программа хорошая и является лидером среди подобных программ.

Также руководству можно предложить внедрение системы электронного документооборота «1С:Документооборот», которое обеспечивает автоматизацию процессов делопроизводства, а также ведение полностью электронного документооборота организации.

Система электронного документооборота позволяет экономить время на поиск документов, тратятся не часы, а секунды. Ожидания документов не

требуется – документы одновременно доступны всем сотрудникам, имеющим к ним право доступа. Процесс согласования и утверждения документов становится прозрачен и происходит в онлайн-режиме. Время на передачу документов между подразделениями не тратится вообще – карточки и файлы документов в режиме реального времени доступны всем имеющим к ним право доступа. Подготовка стандартных отчетов о движении документов делается одним нажатием кнопки.

Эффективность внедрения «1С:Документооборот»:

- увеличивается скорость реагирования на запрос;
- возможность контролировать все происходящие бизнес-процессы в режиме реального времени и обеспечивается лучшая управляемость;
- внедрение «1С:Документооборот» приводит к созданию более эффективных деловых коммуникаций между структурными подразделениями организации и внутри самих подразделений;
- проведение финансового анализа и обеспечение соответствия существующим правилам и законам.

Проведем расчет экономического эффекта от внедрения электронного документооборота.

Электронный документооборот облегчит работу сотрудников отдела кадров, а также работников бухгалтерии – данные о работниках будут вноситься в базу данных автоматически.

Рассчитаем экономический эффект от внедрения электронного документооборота. Так затраты на покупку системы «1С: Документооборот» (СЭД)8» на 5 рабочих мест составило 36000 руб., обучение бухгалтеров $2000 \cdot 5 = 10000$. Общие затраты равны 46000 руб.

На обработку данных бухгалтер в среднем затрачивает 30 мин в день. Итого за год -124 часа ($247 \text{ дня} \cdot 0,5 \text{ час.}$)

Месячная заработная плата бухгалтера составляет 12000 руб. (страховые взносы 30% – 3600 руб.), с учетом страховых взносов – 15600 руб.

Заработная плата за 1 час работы:

$$12000/(8*22)= 68 \text{ руб.}$$

За 132 часа экономия заработной платы составит:

$$124*68 = 8432 \text{ руб.}$$

Экономия в год на всех работников бухгалтерского учета составит $8432*12 = 101184$ руб.

Получаем, общую экономию в год равной около 101184 руб. При расходах на внедрение 46000 руб., срок окупаемости внедрения составит менее года (5 месяцев).

Экономический эффект от внедрения электронного документооборота составит 55184 тыс. руб.

В качестве мероприятий по повышению эффективности использования фонда оплаты труда можно предложить следующие направления развития:

- применение новых стимулирующих форм оплаты труда;
- совершенствование системы соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников.

Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно:

- премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее;
- необходимо сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования и долю каждого показателя в нем.

При формировании системы оплаты труда и стимулирования труда персонала необходимо учитывать ряд требований, основными среди которых являются следующие:

- комплексность стимулов;
- дифференцированность стимулирующих воздействий;
- справедливость поощрений;
- информированность о действующей системе стимулирования;
- общественная гласность;

- гибкость использования;
- оперативность применения;
- сопричастность работников к организации стимулирования труда;
- гарантированность стимулирующих воздействий;
- периодичность использования;
- равенство возможностей;
- ощутимость применения;
- постепенность изменения.

Лишь соблюдение всех вышеперечисленных требований при разработке и реализации системы оплаты труда в организации позволит решить с максимально эффективным результатом поставленные задачи.

Заключение

В области использования фонда оплаты труда на предприятии ООО «Туранское» были выявлены следующие недостатки:

1. фонд оплаты труда используется не эффективно;
2. производительность труда имеет отрицательную динамику за 2016-2018 гг.
3. работники организации не заинтересованы в результативности своего труда.

В совершенствовании управления следует обратить внимание на улучшение структуры управления, контроля за выполнением плановых заданий, повышение обоснованности решений и пр.

Для снижения трудоемкости работ, а, следовательно, роста производительности труда, необходимо использование интенсивной технологии, улучшение организации труда (с целью сокращения прямых затрат на голову скота); улучшение использования рабочей силы; внедрение комплексной механизации работ и т. д.

Экономия средств на оплату труда достигается, прежде всего, в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплат и ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников.

Для повышения эффективности использования фонда оплаты труда ООО «Туранское» необходимо использовать новые стимулирующие формы оплаты труда, а также совершенствовать систему соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников.

Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно:

1. премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее;
2. необходимо сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования и долю каждого показателя в нем.

Основные принципы, которые должны были положены в основу новой системы оплаты труда:

- 1) Принцип ориентации на потребности компании. Система оплаты труда должна быть ориентирована на потребности компании и учитывать уровень развития ее менеджмента.
- 2) Принцип прозрачности. Система оплаты труда должна быть прозрачной для персонала (обеспечивать прозрачность информации, касающейся оценки эффективности работы каждого сотрудника). Каждый сотрудник должен иметь возможность в текущий период времени рассчитать сумму своего ожидаемого совокупного дохода, для того чтобы направить свои усилия на достижение как целей компании, так и своих собственных.
- 3) Принцип адекватности. Система оплаты труда должна быть адекватной вкладу сотрудника в развитие компании - отсутствие «переплат» и «недоплат».
- 4) Принцип конкурентоспособности. Система оплаты труда должна соответствовать рыночному уровню.
- 5) Принцип непрерывного развития. Отсутствие ограничений («потолка») в возможности заработать большую переменную часть оплаты труда.

Список использованной литературы

1. Аксененко А.Ф. Бухгалтерский учета на предприятии. – М.: Издательство МГУ, 2016. – 154 с.
2. Агафонов М.Т. Возмещение вреда работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве // Главбух. – 2017. – № 07. – С 56-68.
3. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): учебник / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин; Московская государственная академия делового администрирования. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 291 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573024> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03287-5. – Текст: электронный.
4. Безруких П.С. Бухгалтерский учёт на современном предприятии. – Новосибирск, 2016. – 201 с.
5. Белов С.В. Заработная плата / под общей редакцией Белова С.В., издание второе перераб. и Верховцев А.В. – 5-е издание, перераб. и допол. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 152с.
6. Белов С.В. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 387 с.
7. Бородин, В.А. Бухгалтерский учет: учебник / В.А. Бородин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити, 2015. – 528 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118992> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00675-6. – Текст: электронный.
8. Бухгалтерский учет: учебное пособие: [12+] / П.Я. Папковская, А.Н. Соболевская, А.В. Федоркевич и др.; под ред. П.Я. Папковской. – Минск: РИПО, 2015. – 380 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463276> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-985-503-548-1. – Текст: электронный.
9. Вещунова Н.Л. Бухгалтерский учет и налогообложение. – М.: Издательский торговый центр «Герда», 2017. – 147 с.
10. Вдовин, В.М. Теория систем и системный анализ: учебник / В.М. Вдовин, Л.Е. Суркова, В.А. Валентинов. – 5-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 644 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573179> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03716-0. – Текст: электронный.
11. Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет в организациях / Е.Н. Галанина, Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 800с.
12. Галашкина Ю.М. Формы и системы заработной платы, бухгалтерский учет расчетов по ней // Молодой ученый. – 2015. – №16. – С. 278-281.
13. Гейц И. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами. – М.: Дело и Сервис, 2018. – 730 с.
14. Гельман В.Г. Финансовый учет. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 245 с.
15. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2017. – 448 с.
16. Григорьева, М.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие / М.В. Григорьева; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск: ТУСУР, 2016. – 262 с.: ил. – (Учебная литература для вузов). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480805> (дата обращения: 08.06.2020). – Текст: электронный.

17. Глушков И.Е. Бухгалтерский учет на современных предприятиях. – Новосибирск: «Экор», 2018. – 93 с.
18. Гомола, А.И. Составление и использование бухгалтерской отчетности. Профессиональный модуль: учебник: [12+] / А.И. Гомола, С.В. Кириллов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 352 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500628> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0018-0. – DOI 10.23681/500628. – Текст: электронный.
19. Дыбаль С.В. Финансовый анализ: теория и практика: Учебное пособие. – М.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2016. – 157 с.
20. Ермолович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – Мн.: БГЭУ, 2018. – 284 с.
21. Камышанов П.И. Практическое пособие по бухгалтерскому. – М.: Элиста, 2018. – 135 с.
22. Карлин Т.Р. Анализ финансовых отчетов. – М.: Инфра-М, 2018. – 282 с.
23. Карпов В.В. Бухгалтерский учет и отчетность предприятий и организаций. – М.: Экономика и финансы. – 2018. – 600 с.
24. Керимов, В.Э. Бухгалтерский учет: учебник / В.Э. Керимов. – 8-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 583 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496203> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03158-8. – Текст: электронный.
25. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 234 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-0443-4. – DOI 10.23681/254126. – Текст: электронный.

26. Козлова Е.П. Бухгалтерский учёт в организации. – второе издание, перераб. и допол.- М.: Финансы и статистика, 2017. – 800 с.
27. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 624 с.
28. Кочетов, В.В. Экономика предприятия (Основы национальной экономики) =The basics modern economics (The basics national economy): учебник: в 3 частях: [16+] / В.В. Кочетов, М.А. Трянина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – Ч. 1. Экономические основы предприятия. – 176 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577432> (дата обращения: 08.06.2020). – ISBN 978-5-4499-0714-1. – DOI 10.23681/577432. – Текст: электронный.
29. Коренкова, С.И. Финансовый анализ: учебное пособие : [16+] / С.И. Коренкова, Д.Л. Скипин, Ю.А. Юхтанова ; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2015. – 360 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572891> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр.: с. 309 - 310. – ISBN 978-5-400-01095-8. – Текст: электронный.
30. Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 471 с.
31. Макальская М.Л., Денисов А.Ю. Самоучитель по бухгалтерскому учету: учебное пособие. 10-е издание, перераб. и доп. / под ред. Макальская, М.Л., Денисов А.Ю. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2018. – 164 с.
32. Матвеев, С. Фонд оплаты труда / С. Матвеев. – Москва: Лаборатория книги, 2016. – 66 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96873> (дата обращения: 08.06.2020). – ISBN 978-5-905845-74-1. – Текст: электронный.
33. Мещеряков В.И. Первичные документы // Практическая энциклопедия бухгалтера / Под общей редакцией В.И. Мещерякова – М.: Бератор-пресс, 2017. – 647 с.

34. Мещеряков В.И. Практическая энциклопедия бухгалтера. – М.: «Бератор», 2018. – 269 с.
35. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др.; под общ. ред. Е.В. Михалкиной; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2017. – 337 с.: схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2256-9. – Текст: электронный.
36. Миславская, Н.А. Бухгалтерский учет: учебник / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 591 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496141> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр.: с. 577-580. – ISBN 978-5-394-01799-5. – Текст: электронный.
37. Неяскина, Е.В. Экономика организаций (предприятий): учебник для СПО: [12+] / Е.В. Неяскина, О.В. Хлыстова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 311 с.: ил, табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575464> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0803-2. – Текст: электронный.
38. Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: учебник / Л.В. Прыкина. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 253 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495823> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02187-9. – Текст: электронный.
39. Торхова, А.Н. Экономика предприятия: учебное пособие / А.Н. Торхова. – Изд. 3-е, стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 101 с.: ил.,

- табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473320> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9258-5. – DOI 10.23681/473320. – Текст: электронный.
40. Турманидзе, Т.У. Финансовый анализ: учебник / Т.У. Турманидзе. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити, 2015. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118963> (дата обращения: 08.06.2020). – ISBN 978-5-238-02358-8. – Текст: электронный.
41. Ориентов Я.В. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.: «Проспект», 2014. – 700 с.
42. Рахмат З.А. Бухгалтерский учет в рыночной экономике. – М.: Инфра, 2012. – 351 с.
43. Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т.А. Рябчикова; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск: ТУСУР, 2016. – 113 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр.: с. 105-106. – Текст: электронный.
44. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК. – Мн.: Новое знание, 2012. – 776 с.
45. Селезнева, Н.Н. Финансовый анализ. Управление финансами: учебное пособие / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити, 2015. – 639 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117958> (дата обращения: 08.06.2020). – ISBN 978-5-238-01251-3. – Текст: электронный.
46. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2015. – 240 с.
47. Титкова Н.М. Учет исполнительного листа на сотрудника организации // Аудиторские ведомости. – 2012. – №8.- С. 11-25.

- 48.Фридман, А.М. Экономика предприятия общественного питания: учебник / А.М. Фридман. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 463 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496105> (дата обращения: 08.06.2020). – ISBN 978-5-394-02069-8. – Текст: электронный.
- 49.Финансовый и инвестиционный менеджмент: учебник: [16+] / И.З. Тогузова, Т.А. Хубаев, Л.А. Туаева, З.Р. Тавасиева; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва: Прометей, 2018. – 375 с.: схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494863> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907003-06-4. – Текст: электронный.
- 50.Хлыстова О.В. Экономический анализ: Конспект лекций. – Владивосток: Изд-во Дальневост. Ун-та, 2012. – 112 с.
- 51.Экономика и управление на предприятии: учебник / А.П. Агарков, Р.С. Голов, В.Ю. Теплышев, Е.А. Ерохина; под общ. ред. А.П. Агаркова. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 400 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573188> (дата обращения: 08.06.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03492-3. – Текст: электронный.