

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Костромская государственная сельскохозяйственная академия»

Факультет: экономический (заочная форма обучения)  
Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
Профиль подготовки «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
Кафедра «Бухгалтерский учет и информационные системы в экономике»

## ОТЧЕТ

по Производственной практике (научно – исследовательской работе) на кафедре бухгалтерского учета и информационных систем в экономике

info@author365.ru

Руководитель практики  
от кафедры \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

должность

подпись

расшифровка подписи

8 800 551-60-95

Студент 248 группы Комлева

подпись

/Комлева Ю.А./

расшифровка подписи

Отчет защищен с оценкой \_\_\_\_\_

Караваяево 2022 г.

## Содержание

|   |    |
|---|----|
| Введение.....   | 3  |
| 1. Понятие труда и его оплаты. Виды и формы оплаты труда.....                     | 4  |
| 2. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета труда и его оплаты..... | 9  |
| 3. Современные проблемы бухгалтерского учета труда и его оплаты.....              | 14 |
| 4. Методические основы анализа труда и его оплаты.....                            | 21 |
| Заключение.....   | 29 |
| Список используемой литературы.....   | 30 |

**author365.ru**

**info@author365.ru**

**8 800 551-60-95**

## Введение

Учет заработной платы занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета в каждой компании, так как труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Оплата труда является необходимым условием взаимоотношений между компанией и работником.

Учет заработной платы представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На основании этой информации осуществляется контроль использования рабочего времени, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и заработной платы, за уровнем соответствующих затрат.

Основной целью проведения научно-исследовательской работы является исследование теоретических основ бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты.

Задачами написания научно-исследовательской работы являются:

- 1) изучить теоретические основы бухгалтерского учета анализа труда и его оплаты;
- 2) изучить понятие заработной платы, формы и системы оплаты труда;
- 3) рассмотреть нормативно-правовое регулирование труда и его оплаты;
- 4) выявить современные проблемы учета труда и его оплаты;
- 5) изучить методику проведения анализа использования трудовых ресурсов и оплаты труда.

Объект исследования – система бухгалтерского учета и анализ оплаты на предприятии.

Предметом исследования является процесс бухгалтерского учета и анализ фактов хозяйственной деятельности предприятия.

## 1. Понятие труда и его оплаты. Виды и формы оплаты труда

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [6].

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].

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 [9].

Заработная плата (оплата труда) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Кроме того, в состав заработной платы входят (ст. 129 ТК РФ):

- 1) компенсационные выплаты;
- 2) стимулирующие выплаты.

Структура заработной платы представлена в таблице 1.

Таблица 1

Структура заработной платы

| Элементы заработной платы | Характеристика            |
|---------------------------|---------------------------|
| Вознаграждение за труд    | Тарифная ставка или оклад |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Компенсационные выплаты | Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению |
| Стимулирующие выплаты   | Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты   |

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Должностной оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Что касается компенсационных выплат, то часть из них установлена Трудовым кодексом (например, компенсации за работу с вредными и/или опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в выходные и т.д.). Остальные компенсации работодатель устанавливает самостоятельно с учетом специфики работы.

Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время.

Формы оплаты труда представлены в таблице 2.

Таблица 2

Формы оплаты труда

| Элементы оплаты труда | Характеристика                         |
|-----------------------|--|
| Денежная              | Зарплата должна выплачиваться в рублях |

|            |   |
|------------|---|
| Неденежная | Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Кроме того, выплата неденежной зарплаты должна быть предусмотрена коллективным или трудовым договором |
|------------|---|

Относительно зарплаты в неденежной (натуральной) форме отметим, что существуют определенные правила ее выплаты (п. 54 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2):

- имеется письменное заявление работника, подтверждающее его согласие на получение зарплаты в натуральной форме. Работник может написать такое заявление по конкретной выплате, а может сразу написать заявление на определенный период (квартал, год). Но в любое время до окончания этого периода он может отозвать свое согласие;

- нельзя выплачивать зарплату в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок;

- нельзя выдавать в качестве натуральной зарплаты спиртные напитки, наркотические, ядовитые, вредные, токсические вещества, оружие, боеприпасы, другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

- выплата натуральной зарплаты должна быть обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности;

- выдаваемое работнику имущество должно быть подходящим для личного потребления работника и его семьи;

- при выплате натуральной зарплаты должны быть соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых работнику. Их стоимость в любом случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в настоящее время.

Системы оплаты труда устанавливаются в каждой конкретной организации трудовым договором, коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ). В систему оплаты труда входят:

- 1) размеры тарифных ставок, окладов;
- 2) размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
- 3) система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования [8].

Выделяют две основных системы оплаты труда (таблица 3).

Таблица 3

Системы оплаты труда

| Система оплаты труда | Описание   |
|----------------------|--|
| Повременная          | Оплата труда производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы |
| Сдельная             | Оплата труда производится за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени     |

При повременной оплате труда заработок рассчитывается исходя из оклада или тарифной ставки за фактически отработанное время. При этом может использоваться дневная или часовая тарифная ставка.

Если работнику установлен оклад и человек отработал все рабочие дни в календарном месяце, то ему выплачивается полный оклад. Если же работник отработал не все рабочие дни, то заработная плата считается так:

Заработная плата за месяц = Оклад / Количество рабочих дней в месяце по производственному календарю \* Количество фактически отработанных рабочих дней.

Если человеку установлена дневная или часовая тарифная ставка, то заработная плата рассчитывается исходя из количества отработанных в месяце дней или часов.

При сдельной оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из количества изготовленной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и установленных у конкретного работодателя расценок.

Дополнительными системами оплаты труда могут быть, к примеру, повременно-премиальная, когда зарплату считают исходя из фактически отработанного времени, плюс дополнительно начисляют премию за качество работы.

Минимальная заработная плата сотрудников, которые отработали месячную норму рабочего времени и выполнили норму труда, не может быть меньше МРОТ (ст. 133 ТК РФ). С 01.01.2022 года Федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составил 13890 рублей в месяц.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что формы и системы заработной платы – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время.

8 800 551-60-95

## **2. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета труда и его оплаты**

Нормативное регулирование бухгалтерского учета представляет собой установление государственными органами общеобязательных правил (норм) ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Нормативное регулирование бухгалтерского учета включает:

- 1) нормативное правовое регулирование – осуществляется нормами права, содержащимися в соответствующих нормативных правовых актах;
- 2) методическое (нормативно-техническое) регулирование – осуществляется методическими (техническими) нормами, содержащимися в соответствующих актах методического (нормативно-технического) характера.

В соответствии со ст. 21 ФЗ № 402 «О бухгалтерском учете» к документам в области регулирования бухгалтерского учета относятся:

- 1) бухгалтерского учета государственных финансов (федеральные стандарты);
- 2) отраслевые стандарты бухгалтерского учета, отраслевые стандарты бухгалтерского учета государственных финансов (дотраслевые стандарты);
- 3) нормативные акты Центрального банка Российской Федерации;
- 4) рекомендации в области бухгалтерского учета;
- 5) стандарты экономического субъекта.

Рассмотрим основные законодательные акты и нормативные документы в области регулирования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в РФ обобщена в таблице 4.

**Нормативно-правовое регулирование учета затрат на оплату труда и расчетов с персоналом в РФ**

| №  | Законодательный акт, нормативный документ   | Сфера регулирования   |
|----|---|---|
| 1  | Гражданский Кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 08.05.2010 № 83-ФЗ)   | Формирует правовую базу бухгалтерского учета и аудита расчетов с бюджетом по налогам и сборам в организациях  |
| 2  | Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.08.1998 № 146-ФЗ   | Устанавливает принципы налогообложения в РФ   |
| 3  | Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.12.2010)  | Регулирует трудовые отношения между работодателем и работником  |
| 4  | Федеральный закон от 24.07.1998 г. «125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (ред. от 30.12.2021 N 474-ФЗ)  | Регулирует методику исчисления и уплаты страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний                        |
| 5  | Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 178-ФЗ "О государственной социальной помощи" (в ред. ФЗ № 345-ФЗ от 08.12.2010 г)  | Устанавливает единые требования к организации государственной социальной помощи   |
| 6  | Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 02.07.2021 N 352-ФЗ, N 359-ФЗ)  | Определяет основные требования к ведению бухгалтерского учета, порядок его регулирования в РФ, порядок организации бухгалтерского учета в организации |
| 7  | Положение по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008) утверждено Приказом Минфина РФ № 106н от 06.10.2008   | Устанавливает основы формирования (выбора и обоснования) и раскрытия (придания гласности) учетной политики организаций                                |
| 8  | Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.07.1999 № 43н   | Устанавливает состав, содержание и методические основы формирования бухгалтерской отчетности организаций  |
| 9  | Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 № 32н (с изменениями от 30.12.1999, 30.03.2001)   | Устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о доходах коммерческих организаций  |
| 10 | Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 № 33н (с изменениями от 30.12.1999, 30.03.2001)   | Устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций   |
| 11 | Постановление Правительства Российской Федерации от 20.12. 2010 г. № 1072 «Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» | Устанавливает коэффициент индексации  |

|    |   |  |
|----|---|--|
| 12 | Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12. 2009 г. № 1100 «Об утверждении Положения об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан»   | Рекомендует порядок исчисления среднего заработка                                  |
| 13 | Приказ Минфина РФ от 01.12.2010 N 157н "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 30.12.2010 N 19452) | Закрепляет порядок осуществления операций по лицевым счетам бюджетных учреждений   |
| 14 | Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»   | Утверждает унифицированные формы учета труда и его оплаты                          |
| 15 | Приказ «Об учетной политике»  | Определяет основные методы и способы ведения бухгалтерского учета в организации    |
| 16 | Рабочий план счетов   | Определяет порядок отражения хозяйственных операций на счетах синтетического учета |
| 17 | Штатное расписание  | Устанавливает оклады, премии и надбавки для сотрудников                            |
| 18 | Трудовые договора   | Устанавливают правовой статус отношений между работником и работодателем           |
| 19 | Должностные инструкции  | Регламентируют круг должностных обязанностей сотрудников                           |

Конституция РФ является первичным законодательным документом, который имеет в своем составе статьи, посвященные труду. Основным сборником законодательных актов, регулирующих отношения всех работников является Трудовой кодекс.

Ведение бухгалтерского учета в области оплаты труда регламентировано строгими правилами и большим количеством нормативных документов, которые регулируют учет и контроль в организации, одним из них является Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ. Он определяет единые правовые и методологические основы бухгалтерской деятельности и

составления отчетности, а также состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учет в организации и составлять бухгалтерскую отчетность. Важным нормативным актом в области учета труда и зарплаты является НК РФ (глава 23) [1].

Важным документом является Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ. В нем содержатся общие положения, задачи, основные правила ведения, регулирования бухгалтерского учета.

Третьим важным документом является План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации. Планом счетов бухгалтерского учета называют перечень синтетических счетов бухгалтерского учета, определяющий построение всей системы бухгалтерского учета и является обязательным для исполнения. В инструкции по применению плана счетов раскрыто краткое экономическое содержание и назначение каждого счета, определен порядок ведения синтетического учета, приведена типовая схема корреспонденции того или иного счета с другими синтетическими счетами.

Важное место среди нормативных документов принадлежит актам Фонда Социального страхования и Минздравсоцразвития РФ. ФСС выпускает рекомендации по заполнению бланка больничного листа (Письмо от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956 О разъяснении отдельных положений Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н). Порядок выдачи листков нетрудоспособности утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н [3].

Также в системе нормативного регулирования учета труда и зарплаты важная роль принадлежит рабочим документам организации:

- учетная политика;
- коллективный договор;
- трудовой договор (контракт);
- положение об оплате труда;
- штатное расписание;

- должностные инструкции и другие.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что регулирование бухгалтерского учета труда и его оплаты осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. С помощью заработной платы осуществляется контроль над мерой труда и потребления, заработная плата стимулирует труд работников, а также используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

**author365.ru**  
**info@author365.ru**  
**8 800 551-60-95**

### 3. Современные проблемы бухгалтерского учета труда и его оплаты

Вознаграждение за труд – это мотивация работников. Именно поэтому оно занимает одно из важнейших мест в системе бухгалтерского учёта. Данные вознаграждения формируются из заработной платы, премиальных выплат, которые, в свою очередь, зависят от качества труда работника, количества отработанных часов и итоговых результатов.

Трудовые отношения между работником и работодателем определяются Трудовым кодексом РФ, в соответствии с которым заработная плата или оплата труда работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Неверное толкование или незнание положений нормативных актов по вопросам учета заработной платы приводят к значительным убыткам предприятия и взысканию штрафных санкций с соответствующих работников бухгалтерии.

Уровень заработной платы, который не соответствует нормативным требованиям, приводит к снижению производительности труда, ухудшению качества продукции, нарушению трудовой дисциплины, возникновению социально-трудовых конфликтов между работниками и работодателем, а также он негативно отражается на финансовых результатах деятельности предприятия. Поэтому на сегодня является важным и актуальным изучение и внедрение законодательных, методологических и практических составляющих оплаты труда на предприятии.

Исследовав принципы и порядок начисления заработной платы наемным работникам на предприятиях, было установлено, что основные проблемные вопросы организации учета труда и ее оплаты возникают при осуществлении следующих процессов:

- 1) осуществление контроля, за использованием рабочего времени и обеспечение увеличения производительности труда;

2) своевременно и правильное определение сумм начисленной заработной платы и взносов в фонды и отнесение их на себестоимость продукции (работ, услуг);

3) осуществление в установленные сроки всех расчетов с сотрудниками по заработной плате и других выплат;

4) учет и контроль, за использованием фонда оплаты труда и другими денежными вознаграждениями, которые выделяются на плату труда работников организации;

5) внедрение системы мотивации труда сотрудников организации.

Несмотря на обширную нормативно-правовую базу в области регулирования труда и зарплаты работников, существует множество неоднозначных и спорных моментов в сфере оплаты труда. Например, как считает Мухина Е.Р. в своей статье, сегодня существуют определённые сложности при расчёте пособий по уходу за ребёнком до полутора лет в том случае, если работник на момент наступления страхового случая занят у нескольких работодателей. Помимо этого, имеется ряд вопросов о порядке установления среднего заработка для расчёта отпускных, если в течение расчётного периода работнику были начислены вознаграждения, прямо не прописанные в трудовом договоре и им не предусмотренные, и т.п. [10].

К. Либерман рассмотрел общие вопросы расчетов с персоналом по оплате труда. В статье он указывает формы и системы оплаты труда, с расчетами. Для расчетов с персоналом по оплате труда применяются первичные документы, которым автор отводит особое внимание. К. Либерман так же затрагивает вопрос оплаты отклонений от нормальных условий труда ссылаясь на статью 149 ТК РФ в которой установлено общее правило, в соответствии с которым при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором [8].

Проблемы оплаты труда в современных условиях хозяйствования становятся все более острыми в связи с тем, что для весьма значительного числа организаций регулярность и размер выплат определяют не только перспективы развития самих организаций, но и обеспечивают физическое выживание их персонала. По мнению М.Ю. Каскова в российских организациях можно выделить наиболее часто встречающиеся проблемы:

- недостоверное и неполное заполнение первичных документов;
- несвоевременная передача первичной документации в бухгалтерию;
- отсутствие контроля над мерой труда и потребления;
- ошибочное формирование платежных банковских документов при расчете с сотрудниками;
- задержки в работе банковской системы при расчетах с персоналом по оплате труда [7].

Проблема оплаты труда наиболее значима для населения, так как оплата труда занимает особое место в структуре социально-трудовой сферы и приоритетов социальной политики. Так, например, авторы Ю.В. Кукушкина и А.Л. Позднякова в своей статье выделяют три проблемы оплаты труда.

Первая проблема – снижение разрыва в уровне заработной платы между предприятиями, отраслями и регионами. Вторая проблема – заработная плата у руководителей и сотрудников организаций не может быть одинакова в связи разными условиями труда. Третья проблема – «теневая» оплаты труда. Данная проблема носит глобальный характер, потому что отсутствие работы в стране приводит к оттоку рабочей силы, массовым миграциям, нищете и конфликтам [4].

Д.С. Бадаева и А.В. Иванов в своей статье выделяют проблему безболезненного сворачивания производства и ликвидации организации или ее переход на производство новых видов продукции. Ведущее место в контроле за оплатой труда будет занимать контроль за оформлением кадровых приказов – сплошной проверке следует подвергать приказы об увольнении, кадровых

перемещениях, а также документы, регулирующие оплату труда. Авторы утверждают необходимость жесткого контролирования законности и правильности оформления всех решений, касающихся работников об увольнении, переводе на другую работу (которая может оказаться ниже оплачиваемой), сокращении штата, снижении уровня оплаты труда [12].

Кроме того, часто встречается практика неофициальной заработной платы, которая выплачивается работникам без перечисления всех необходимых социальных взносов и без удержания НДФЛ, так называемая «зарплата в конвертах».

Борьба с выплатой «теневого» заработной платы и задолженностью по выплате заработной платы, с уклонением от уплаты обязательных платежей, выплатой заработной платы, которая не соответствует прожиточному минимуму является серьезным вопросом, связанным с оплатой труда. Опасность теневого заработной платы состоит в том, что бюджет недополучает средства, и не платятся отчисления в Пенсионный фонд, что приводит к формированию более низкого уровня пенсии граждан. Таким образом, государство не будет иметь возможности внедрить высокий уровень пенсионного обеспечения, потому что время содержания людей пенсионного возраста, которые получали минимальную заработную плату с нелегитимной доплатой, будет возлагаться на тех, кто платил взносы на собственное пенсионное страхование в полном объеме.

Для борьбы с «теневого заработной платой» Правительством Российской Федерации предусмотрено административное наказание на организацию и ее руководителей в виде штрафных санкций за каждого неоформленного работника.

Остаются проблемные вопросы и в организации и методике учета труда и его оплаты, в том числе в государственных учреждениях. Можно выделить такую проблему федерального уровня, как налоговый и бухгалтерский учет «переходящего» отпуска. Организации, делающие резерв на оплату отпусков, прописывают на счете 96 «Резервы предстоящих расходов», поскольку эти обязательства являются оценочными. Отпускные выплачиваются за счет

созданного резерва. Получается, что необходимости в повторном равномерном их распределении у организации нет, и их уже не отнести к расходам будущих периодов.

Кроме того, хотелось бы сказать о грамотной трактовке законодательства. Так как сотрудники бухгалтерии (в частности бухгалтер) регулярно сталкиваются с неоднозначными вопросами, то законы должны иметь одну трактовку и единое представление.

Огромное значение имеет учет затраченного времени работником, следовательно, грамотный расчет заработной платы в соответствии с результатами и трудозатратами.

Еще одной проблемой является слишком большое количество документации по учету труда и сложность ее заполнения. Есть несколько путей решения проблемы. Прежде всего, необходимо сократить количество документации до минимума на законодательном уровне, а также полностью перейти на применение компьютерных технологий в бухгалтерском учете, что сможет значительно повысить производительность труда бухгалтеров и существенно улучшить организацию расчетов по оплате труда на предприятии [13].

Только первичных документов для расчета заработной платы насчитывается более десяти подвидов. И каждый из документов подразумевает его ведение и дальнейшее хранение в архиве.

Совершенствование организации оплаты труда на предприятиях должно строиться на оптимизации тарифного регулирования заработной платы, к направлениям которой можно отнести:

- усовершенствование системы мотивации, в части должностных окладов и квалификационных уровней оплаты труда;
- разработка внутренних производственных тарифов оплаты труда, как способов увеличения мотивационной и стимулирующей функции заработной платы;

- установка соотношений тарифных ставок в зависимости от уровня квалификации работника;
- усовершенствование нормирования как средства регулирования оплаты труда;
- внедрение гибких форм и систем оплаты труда;
- обоснование выбора неэффективных форм и систем оплаты труда;
- коллективное регулирование заработной платы.

Одним из возможных направлений совершенствования оплаты труда работников является повышение материальной заинтересованности работников. Необходимо обращать особое внимание на методы стимулирования и мотивации труда в организации, среди которых значительное распространение получило премирование, доплаты и надбавки. Надо отметить, что, с одной стороны, размер премии как форма стимулирования работников производственной деятельности в полной мере зависит от результатов деятельности организации и, наоборот, результат хозяйственной деятельности предприятия зависит от практической организации системы премирования отдельных категорий работников. Производительность труда работников увеличивается, если они видят, что в результате качественного выполнения своих должностных обязанностей, организация помогает им в достижении их собственных целей [5].

Важным направлением совершенствования учета расчетов по оплате труда является автоматизация учетного, аналитического и контрольного процесса, которая позволяет уменьшить количество ошибок при обработке информации, сократить время на осуществление учетных, аналитических и контрольных процедур, уменьшить количество ручных операций. Действенным средством улучшения учета также можно считать проведение на предприятии внутреннего аудита расчетов по выплатам работникам. Не менее актуальным вопросом является необходимость в отражении экономически достоверной и обоснованной информации о выполнении нормативов и динамики показателей производительности труда, контроль, за соблюдением соотношения роста

производительности труда и заработной платы, мероприятия, направленные на уменьшение непроизводственных расходов, скрытых и явных потерь рабочего времени, стимулирования труда. На основе этой информации осуществляется контроль, за использованием рабочего времени на предприятии, внедрением прогрессивных методов труда, соблюдением правильного соотношения между ростом производительности труда и заработной платы.

Таким образом, можно сказать, что система учета оплаты труда в нашей стране не идеальна. Ей есть куда развиваться, а государство имеет необходимые ресурсы для ее развития. Также стоит заметить, что начисленная заработная плата работникам предприятия должно зависеть непосредственно от результатов труда и в то же время влиять на его показатели, стимулировать развитие производства, эффективность работы, повышение количественных и качественных результатов труда. При процессе учета оплаты труда постоянно происходит столкновения со спорными моментами, касающимися правильного учета оплаты труда. Очень много споров в этих вопросах разрешает законодательство и его правильное истолкование. Необходимо постоянно контролировать и своевременно выявлять «ловушки» в бухгалтерском учете оплаты труда, а также своевременно их устранять.

author365.ru  
info@author365.ru  
8 800 551-60-95

#### 4. Методические основы анализа труда и его оплаты

Целью анализа трудовых показателей является определение основных направлений экономической работы по выявлению резервов экономии труда, заработной платы и возможностей дополнительного выпуска продукции, нового ассортимента изделий за счет роста производительности труда. При этом обычно анализируют такие показатели, как обеспеченность персоналом, квалификационный состав работающих, движение персонала, должностное движение персонала, использование рабочего времени, использование фонда заработной платы, производительность труда, трудоемкость продукции.

Основными задачами анализа являются:

- 1) характеристика рабочей силы и анализ динамики показателей движения персонала;
- 2) анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы; изучение эффективности использования фонда оплаты труда;
- 3) выявления резервов сокращения потребности в трудовых ресурсах;
- 4) полнота использования персонала, а также степень использования фонда рабочего времени.

В системе управления персоналом, значительную роль играет процесс формирования и система развития персонала. Набор и отбор кадров является неотъемлемой частью системы управления персоналом, однако, подготовка и развитие персонала считается главным фактором в эффективной деятельности организации. Конкурентоспособность персонала на рынке труда во многом зависят от его развития, т.е. усовершенствования своих знаний и умений. Формирование персонала зависит в наибольшей степени от системы оценки персонала в организации. Развитие персонала в целом заключается в обучении и повышении квалификации работников. Систематическое усовершенствование и обновление знаний и навыков персонала ведет к росту производительности труда на предприятии.

Формирование персонала играет важную роль в деятельности предприятия, поскольку является способом эффективного применения средств производства и элементом повышения уровня комплексного развития, повышения производительности труда и конкурентоспособности организации. По мнению Кондратьевой Е.А. сущность формирования персонала состоит в предоставлении работникам рабочих мест в необходимый момент времени и в нужном количестве, при этом рабочие места должны быть согласованы с потребностями организации и особенностями производства. Рабочие места, с точки зрения мотивации и производительности, должны персоналу наилучшим способом совершенствовать свои навыки, повышать результативность работы, соответствовать условиям формирования заслуживающих работников условий труда и обеспечения занятости [6].

Для анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами необходима информация о списочной, явочной и среднесписочной численности персонала, которая дает количественную характеристику трудовых ресурсов организации. Списочная численность персонала организации включает все принятые на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью. Разница между явочной и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпусков, болезни и т.д.). Для определения численности за определенный период используется показатель среднесписочной численности. За месяц она исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Различают две категории численности это рабочие и служащие (руководители, специалисты и др.). Рабочие предприятия заняты созданием материальных ценностей или осуществляющие работы по оказанию производственных услуг. По технологической однородности выполняемых операций все работники делятся на основных и вспомогательных [10].

К основным относят работников, непосредственно создающих товарную (валовую) продукцию организации и занятых реализацией технологических процессов, т.е. изменения форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда. Вспомогательные являются рабочие, занимающиеся обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств. Они подразделяются на функциональные группы транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и т.д. Структура рабочего персонала в значительной степени зависит от уровня автоматизации и механизации труда, особенно у вспомогательных рабочих. Одно из основных требований увеличение доли основных рабочих за счет сокращения доли вспомогательных. Служащие осуществляют подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. Руководители занимают руководящие должности в организации (директор организации, начальники цехов и т.п.). Специалисты, имеющие высшее или среднее образование, а также работники, не имеющие специального образования, но занимающие определенную должность. Соотношение различных работников в их общей численности характеризует структуру кадров организации, цеха, участка, которая определяется признаками, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.п. [8].

Предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства является стабильность состава кадров. Поэтому движение рабочей силы – важный аспект анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Для характеристики рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику показателей движения персонала по следующим формулам [18, с. 63]:

Коэффициент оборота по приему ( $K_{\text{пр}}$ ):

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (1)$$

Коэффициент оборота по выбытию (Кв):

$$Кв = \text{Количество уволившихся} / \text{Среднесписочная численность персонала} \quad (2)$$

Коэффициент текучести кадров (Ктк):

$$Ктк = \text{Количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины} / \text{Среднесписочная численность персонала} \quad (3)$$

Коэффициент постоянства состава персонала организации (Кпс):

$$Кпс = \text{Количество работников, проработавших весь год} / \text{Среднесписочная численность персонала} \quad (4)$$

Задача экономического анализа сводится к выявлению и разграничению их с тем, чтобы наметить мероприятия по закреплению кадрового состава. Причинами, приводящими к росту показателей движения рабочей силы, являются: призыв в ряды армии, поступления в учебное заведение, достижение пенсионного возраста или болезнь, необходимость перераспределения трудовые ресурсы по различным отраслям и др. Этот процесс неизбежен и оправдан, однако текучесть кадров может быть вызвана таким явлением, как нарушение трудовой дисциплины, несоответствие подготовки кадров уровню выполняемой работы, увольнением по собственному желанию. В процессе анализа необходимо изучить причины увольнения работников: недостатки в организации труда, низкая заработная плата, неразвитая социальная инфраструктура, неудовлетворительная трудовая дисциплина, по собственному желанию, сокращение кадров и другое [11].

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах. Если организация расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения. Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих

мест определяется умножения их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего отчетного периода:

$$P\uparrow ВП = P\uparrow КР * ГВ_1, \quad (5)$$

где  $P\uparrow ВП$  – резерв увеличения выпуска продукции;

$P\uparrow КР$  - резерв увеличения количества рабочих мест;

$ГВ_1$  - фактическая среднегодовая выработка рабочего.

Текучесть кадров приводит к большим потерям ресурсов и снижает эффективность производства. К числу возможных причин текучести кадров можно отнести перемену места жительства, неудовлетворенность условиям и режим работы и труда, отдаленность жилья от места работы и другие причины. Средством борьбы с текучестью кадров являются, разработка мер по укреплению трудовой дисциплины, совершенствование методов повышения квалификации рабочих и форм поощрения [9].

Одним из условий увеличения выпуска продукции является экономное и эффективное использование рабочего времени. Насколько грамотно и рационально оно используется, зависит эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Анализ использования рабочего времени показывает эффективность работы организации. Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ), который включает количество человеко-дней работников, фактически работавших на предприятии в данный день с учетом его продолжительности. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по организации. Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

$$ФРВ = ЧР * Д * П, \quad (6)$$

где  $ЧР$  – численность работающих;

Д – количество дней, отработанных одним работником за год;

П – количество часов, отработанных одним работником в день.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени. Они могут быть вызваны различными обстоятельствами: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями работниками с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, отсутствия работы. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капиталовложений и позволяет быстро получить отдачу:

$$\Delta ВП = ПРВ * ЧВ_0, \quad (7)$$

где ПРВ – потери рабочего времени;

ЧВ<sub>0</sub> – плановая среднечасовая выработка продукции.

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работника.

При анализе использования трудовыми ресурсами большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда. Производительность труда – это эффективность труда, способность конкретного труда создавать в единицу времени то или иное количество потребительных стоимостей. Уровень измеряется количеством продукции, произведенной в единицу времени одним работником, занятым в производстве, и исчисляется как отношение объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников. Для обобщающей оценки уровня производительности труда применяются такие показатели, как среднегодовая и среднечасовая выработка продукции [6].

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

$$ГВ_{ппп} = Уд * Д * ЧВ \quad (8)$$

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$ГВ = Д * П * ЧВ \quad (9)$$

Для характеристики уровня производительности труда могут также использоваться частные и вспомогательные показатели. Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени [4].

Анализ использования трудовых ресурсов в организации, уровень производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи оплаты труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения уровня его оплаты. Анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (ФЗП), выявить возможности его экономии за счет роста производительности труда. Приступая к анализу использования ФЗП, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютные и относительные отклонения его фактической величины от плановой (базовой):

Абсолютное отклонение:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0, \quad (10)$$

где  $\text{ФЗП}_1$  – фактически использованные средства на оплату труда;

$\text{ФЗП}_0$  – в целом по организации. Относительное отклонение:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{ск}} = \text{ФЗП}_1 - (\text{ФЗП}_{\text{пер } 0} * I_{\text{ВП}} + \text{ФЗП}_{\text{пост } 0}), \quad (11)$$

где  $\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}}$  – относительное отклонение по фонду зарплаты;

$\text{ФЗП}_1$  – фонд зарплаты отчетного периода;

$\PhiЗП_{ск}$  – фонд зарплаты базовой, скорректированный на индекс объема продукции;

$\PhiЗП_{пер 0}$  и  $\PhiЗП_{пост 0}$  – соответственно переменная и постоянная суммы базисного фонда зарплата;

$I_{ВП}$  – индекс объема выпуска продукции.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что по результатам анализа эффективности использования трудовых ресурсов, разрабатываются грамотные мероприятия, которые помогут повысить производительность труда персонала. При разработке мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов следует пересмотреть их структуру и предложить мероприятия по улучшению использования рабочего времени. Изучение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами играет в главную роль для его успешного функционирования.

author365.ru  
info@author365.ru

8 800 551-60-95

## Заключение

Трудовые ресурсы служат одним из основных элементов производства. Обеспеченность организации необходимым количеством трудовых ресурсов, их целесообразное использование, высокий уровень производительности труда имеют важное значение для роста объемов продукции и повышения эффективности производства. Эффективность использования трудовых ресурсов является важным экономическим термином, определяется как достижение наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как частное результата и затрат живого труда.

Вопросы организации заработной платы и затраты на оплату труда являются одними из самых важных для всех организаций, поскольку решение этих вопросов предопределяет эффективность использования трудовых ресурсов и в целом эффективность всей деятельности организации.

Во многом размер заработной платы зависит от форм и систем оплаты труда, выбранные организацией. Формы и системы подразумевают под собой оплату труда как одного рабочего, так и бригады состоящей из нескольких рабочих. Если говорить о мотивации персонала, то организация самостоятельно разрабатывает меры по стимулированию своих работников. Для лучшего представления рабочего о системе оплаты и размере вознаграждения организация разрабатывает Положение о заработной плате для всех категорий рабочих.

Если система компенсаций и вознаграждений будет не эффективна, то это может вызвать у работника неудовлетворенность, что очень часто влечет к снижению производительности труда. С другой стороны, эффективная система оплаты стимулирует производительность рабочих, повышает эффективность человеческих ресурсов.

## Список используемой литературы

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала: Учебно-практическое пособие /И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова; под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2017. С. 38.
2. Басовский Л.Е. Анализ системы оплаты труда работников. -М.: ИНФРА-М, 2017. -222 с.
3. Долгова В.И. актуальность проблем бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты на отечественных предприятиях // Современные научные исследования и разработки, 2017. – № 8. – С. 155-157.
4. Каскова М.Ю. Проблемы учета труда и его оплаты. // Актуальные вопросы современной экономики, 2019. – № 4. – С. 204-208.
5. Конституция Российской Федерации принята Всенародным голосованием 12.12.1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года (ред. от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
6. Кукушкина Ю.В., Позднякова А.Л. Проблема оплаты труда в России // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики, 2017. – № 19. – С. 94-99.
7. Парушина Н.В., Лытнева, Н.А. Система показателей экономики труда в управлении кадровым потенциалом организации // Вестник Орловского государственного аграрного университета, 2018. – № 2. – С. 131-135.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 28.06.2021 года № 225-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 305-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021 года № 220-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

11. Федеральный закон от 24.07.1998 г. 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 30.12.2021 года № 474-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

12. Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ред. от 26.05.2021 года № 153-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

13. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 02.07.2021 № 352-ФЗ, № 359-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

14. Федченко А.А. Концептуальные основы заработной платы/А.А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2018. – № 1. – С. 119-125.

15. Югов Е.А. Современные проблемы оплаты труда и основные пути их решения / Е.А. Югов // Вестник Воронежского государственного аграрного университета, 2018. – № 3-4. – С. 63-72.