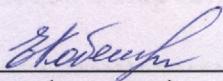


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Филиал в г.Тихорецке

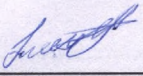
ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Председатель предметной (цикловой)
комиссии экономических дисциплин

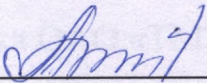
 Е.А. Кобелева
(подпись) (инициалы, фамилия)
12 мая 2021 г.

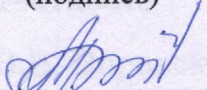
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ
С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «ТМЗ ИМ. В.В. ВОРОВСКОГО»)

Работу выполнила  М.С. Ломакина
(подпись)

Специальность: 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Руководитель
преподаватель СПО  В.В. Мясоедова
(подпись)

Нормоконтролер
преподаватель СПО  В.В. Мясоедова
(подпись)

Краснодар
2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда.....	7
1.1 Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда.....	7
1.2 Значение и задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	12
1.3 Методика проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....	17
2 Особенности бухгалтерского учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».....	22
2.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».....	22
2.2 Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».....	27
2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».....	32
Заключение.....	37
Список использованных источников.....	41
Приложение А Устав ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».....	45
Приложение Б Учетная политика ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».....	50
Приложение В Бухгалтерская отчетность ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018 г.....	54
Приложение Г Бухгалтерская отчетность ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2019 г.....	59
Приложение Д Бухгалтерская отчетность ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2020 г.....	64

ВВЕДЕНИЕ

В развитии общественного производства ведущая роль принадлежит трудовым ресурсам. Трудовые ресурсы являются основным элементом производства и главной производственной силой.

Обеспеченность организации трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объема реализации услуг, прибыли и ряда других экономических показателей, а также для повышения эффективности хозяйственной деятельности организации.

Для повышения эффективности труда необходимо создать оптимальные соотношения между такими показателями, как численность и состав работников, производительность труда, объем выполняемых работ, использование рабочего времени, немаловажное значение для решения этих задач имеет экономический анализ труда.

Оплата труда является одной из главных составляющих системы бухгалтерского учета в организации. От качества и эффективности использования трудовых ресурсов во многом зависят результаты деятельности организации и ее конкурентоспособность.

Организации осуществляют контроль размера заработной платы, производительности труда, эффективности использования рабочего времени.

Расчеты с работниками по заработной плате являются неотъемлемой частью бухгалтерского учета. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда обеспечивает оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд оплаты труда и выплаты социального характера.

Рациональная организация бухгалтерского учета труда и заработной платы способствует повышению производительности труда. Для целей бухгалтерского учета в организациях разрабатываются учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции.

Для отражения в бухгалтерском учете начисленной заработной платы

организация определяет счет по учету затрат в соответствии с видом ее деятельности и структуры производства, который соответствует данному типу.

В организации ведется контроль за расходованием фонда заработной платы, правильностью применения тарифных ставок, окладов, сдельных расценок, подсчетом сумм заработной платы. Данные учета об отклонениях от норм служат для анализа использования фонда заработной платы.

Для совершенствования организации заработной платы, обеспечение ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов необходим анализ хозяйственной деятельности.

Системы организации труда и заработной платы должны обеспечить работникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при внедрении современных систем и моделей оплаты труда, при которой заработная плата работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые услуги, от качества и конкурентоспособности выполняемых работ и от финансового положения организации.

Формы и системы оплаты труда работников, премии устанавливаются организацией в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Темпы роста производительности труда должны превышать темпы роста средней заработной платы. Нарушение этого соотношения означает, что средства на оплату труда расходуются не эффективно.

В ходе проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда оцениваются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, осуществляется систематический контроль за образованием и использованием фонда заработной платы, рациональным расходованием денежных средств, направляемых на оплату, соблюдением штатной дисциплины, соответствием среднего размера оплаты труда работников минимальному размеру оплаты труда.

Большое значение имеет анализ динамики производительности труда. Рост показателя производительности труда возможен за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня технической оснащенности организации, усовершенствования технологии и организации производства.

Информационное обеспечение анализа расчетов с персоналом по оплате труда включает плановые показатели, технико-экономические нормативы затрат труда, первичную документацию по учету личного состава работников.

Анализ расчетов по оплате труда в организации начинается с определения того, как используются денежные средства по данному направлению деятельности. Для этого рассчитываются такие показатели, как абсолютное и относительное отклонение фактической величины фонда заработной платы от плановой.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что в бухгалтерском учете формируется информация о расчетах с персоналом по оплате труда, необходимая для контроля за численностью работников, использованием рабочего времени, производительности труда, расходов на оплату труда, а при помощи анализа оцениваются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, осуществляется контроль за рациональным расходованием денежных средств на оплату труда.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является открытое акционерное общество «Тихорецкий машиностроительный завод имени В.В. Воровского» (ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»), г. Тихорецк.

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда.

Цель выпускной квалификационной работы: изучить бухгалтерский

учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда (на примере ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»).

Для достижения поставленной цели выпускной квалификационной работы определены следующие задачи:

- изучить экономическую сущность, формы и системы оплаты труда,
- охарактеризовать значение и задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда,
- исследовать методику проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда,
- проанализировать организационно-экономическую характеристику ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»,
- рассмотреть организацию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»,
- провести анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

В выпускной квалификационной работе применялись следующие методы исследования: наблюдение, обобщение информации, методы бухгалтерского учета (двойная запись, балансовое обобщение, счета), методы анализа.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в обобщении и сравнении теоретического материала по вопросам изучения бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в возможности использования результатов исследования бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда в практической деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, в количестве 33 наименований и пяти приложений.

1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда

1.1 Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда

Оплата труда включает в себя весь комплекс отношений, которые связаны с регулированием, установлением и предоставлением работнику выплат за его работу.

Бухгалтерский учет труда и заработной платы обеспечивает получение данных о начислениях, удержаниях и подлежащих суммах к выплате по каждому работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам, является основным источником повышения материального благосостояния сотрудников и улучшения качества их жизни, расширения спектра потребностей, а также мощным рычагом воздействия на работников для повышения эффективности их трудовой деятельности. Посредством заработной платы регулируются экономические отношения между обществом, организацией, трудовым коллективом, их участие в трудовой деятельности и оплаты труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) [5].

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать двадцать процентов от начисленной месячной заработной платы.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу [33].

К элементам организации заработной платы относят нормирование труда, инструменты оценки качества трудовой деятельности, к которым причисляют тарифную систему оплаты труда, различные бестарифные системы оплаты труда, а также стимулирующие и компенсирующие доплаты и надбавки как инструменты оценки условий труда; формы и системы оплаты труда, с помощью которых устанавливается зависимость между качеством, количеством и эффективностью труда и заработной платой работника [17].

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную. К основной относится заработная плата, начисленная за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по тарифным ставкам, окладам, по сдельным расценкам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Система оплаты труда представляет собой способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам организации в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда и включает в себя: размеры тарифных ставок, размеры окладов, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

Для исчисления оплаты труда работников используются повременная и сдельная системы оплаты труда.

Повременная система представляет собой совокупность норм оплаты за труд определенного качества в единицу времени. Основными элементами тарифной системы являются: тарифные ставки, оклады, должностные оклады, тарифная сетка и тарифные коэффициенты.

При повременной форме оплаты труда, заработная плата начисляется в зависимости от количества отработанного времени, согласно данным табельного учета и установленной тарифной ставки, делится на два вида: простую повременную и повременно-премиальную формы оплаты труда.

При простой повременной оплате труда в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработной платы будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

При повременно-премиальной оплате труда в заработную плату могут включаться премии, размер устанавливается либо фиксированный, либо в процентах от оклада. Заработная плата рассчитывается так же, как и при простой повременной оплате труда [31].

Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания. Заработная плата начисляется по количеству продукции, которое работник изготовил. Сдельная оплата бывает простой, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной и аккордной.

При простой сдельной оплате труда заработная плата исчисляется исходя из сдельных расценок и количества продукции, которую изготовил работник.

При сдельно-премиальной форме рабочему сверх заработной платы по прямым сдельным расценкам начисляются премии за определенные количественные и качественные показатели. Размеры премий определяются в процентах к простой сдельной заработной плате. Все применяемые правила премирования закрепляются во внутреннем нормативном документе,

разрабатываемом работодателем.

Сдельно-прогрессивная оплата труда зависит от количества произведенной за определенный период продукции, при этом расценка на продукцию, изготовленную сверх определенного количества, может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от управленческих задач.

Косвенно-сдельная оплата труда применяется в обслуживающих и вспомогательных производствах. Сумма заработной платы работников этих производств зависит от заработной платы работников основного производства по сдельной системе [28].

Аккордная оплата труда применяется для бригады работников. Бригаде дается задание, которое необходимо выполнить в определенный срок. Сумма заработной платы делится между работниками бригады исходя из времени, отработанного каждым членом бригады. Расценки по каждому заданию определяются руководителем организации по согласованию с работниками.

Одним из распространенных видов доплат является оплата труда в выходные и праздничные дни, которая осуществляется на особых условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

К доплатам стимулирующего характера относятся доплаты при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников. К выплатам за непроработанное время относится оплата отпусков, исходя из суммы среднедневной заработной платы, применяемой как для оплаты отпусков, так для и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск.

Надбавки не связаны с дополнительными затратами труда и носят стимулирующий характер, направлены на повышение эффективности производительного труда без выполнения каких-либо дополнительных обязанностей работником сверх определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам зависит от

вида деятельности организации.

Фонд заработной платы определяется ежемесячно по результатам работы трудового коллектива. Размер коэффициентов трудового участия устанавливается на общем собрании работников и фиксируется в Положении об оплате труда либо в приказе руководителя организации.

Система плавающих окладов представляет собой оплату труда исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы. Руководитель организации подписывает приказ о повышении оплаты труда с учетом определенного коэффициента. Месячная заработная плата работника, не может быть меньше минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования [7].

Система выплат на комиссионной основе – труд оплачивается исходя из размера части выручки организации, полученной за счет действий работника. Широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов.

Дополнительная заработная плата представляет собой предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации выплаты за неотработанное время: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов несовершеннолетних, выходные пособия при увольнении.

Таким образом, трудовым законодательством Российской Федерации предусматривается, что размер заработной платы каждого работника напрямую зависит от качества и количества затраченного работником труда, а системы и формы оплаты труда создают основу развития рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом.

1.2 Значение и задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Бухгалтерский учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации, обеспечивает оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в расходы организации.

Нормативное регулирование организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда регламентировано Федеральным законом Российской Федерации «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ [6].

Важной составляющей бухгалтерского учета является учет расчетов с персоналом по оплате труда, поскольку заработная плата является основным источником мотивации сотрудников, от ее размеров зависит производительность труда и как следствие результаты производственной деятельности в целом.

Бухгалтерский учет контролирует соблюдение принципа распределения труда, содействует эффективному использованию рабочего времени, укреплению производственной и трудовой дисциплины, снижению себестоимости продукции и работ. Также он обеспечивает формирование экономически обоснованной информации, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности для контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации при осуществлении организацией хозяйственных операций [9].

В отношении информации для внешних пользователей цель бухгалтерского учета состоит в формировании информации о финансовом положении, о состоянии расчетов с работниками.

Внутренние пользователи: руководители, учредители, участники и собственники имущества организации – лица, назначаемые собственниками для осуществления оперативного управления, интерес которых связан с обеспечением эффективного руководства организацией, обоснованием перспектив ее развития, подготовкой и оценкой возможных вариантов принимаемых управленческих решений.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда контролируется со стороны трудовых инспекций, в функции которых, входит контроль за соблюдением трудового и гражданского законодательства, в том числе в части вознаграждения за труд.

Получение информации по оплате труда, необходимо для планирования и оперативного руководства производством и организации, правильной подборкой квалифицированных работников. Все документы, связанные с расчетами с персоналом по оплате труда, можно разделить на две группы: кадровые документы, документы по расчету заработной платы.

В процессе осуществления своей деятельности в организации возникают трудовые отношения с сотрудниками, где выбор системы начисления и оплаты труда наиболее приоритетен для непосредственного осуществления расчетов с персоналом по оплате труда. Организация устанавливает форму, систему, размер оплаты труда и материального стимулирования ее результатов.

Бухгалтерский учет обеспечивает получение информации о расчетах с персоналом по оплате труда, необходимой для планирования и оперативного руководства производством и его организации, правильной и рациональной подборкой профессиональных и квалифицированных работников [24].

Целью бухгалтерского учета труда и расчетов по его оплате является получение информации, необходимой для контроля за численностью работников, использования рабочего времени, производительности труда, расходов на оплату труда, обеспечения правильного исчисления и своевременной выплаты заработной платы работникам и налоговых

платежей с суммы заработной платы.

Задачами бухгалтерского учета труда и его оплаты является:

- контроль за численностью персонала и использованием рабочего времени,
- своевременное, документальное оформление и достоверный учет выработки и выполненной работы,
- правильное начисление заработной платы, пособий и их выплат в установленные сроки,
- полнота удержания и начисления налогов и платежей по заработной плате, перечислений их в бюджет и другим получателям,
- объективное отражение начисленной заработной платы по объектам учета затрат,
- своевременное составление отчетности по труду.

Основанием для начисления заработной платы являются первичные документы, которые должны быть представлены в бухгалтерию. Например, приказ о приеме на работу по условиям договора, в котором указывается должность, форма оплаты, условия премирования, особые условия, договор подряда или поручения; документы, поступающие из производства, табель учета рабочего времени, карточки учета выработки, наряды на работу, акты-приемки по договорам подряда, заявление и приказ на отпуск, карты санаторно-курортного лечения, заявления на льготы по налогу на доходы физических лиц.

При организации учета заработной платы используют соответствующие сводные регистры двух типов хронологические (журналы регистрации операций), систематические (ведомости, журналы-ордера).

Важным в организации учета труда и заработной платы является наличие правильно поставленного аналитического учета по каждому работнику. Документы такого порядка подлежат правильной архивной обработке и сдаче в архив на постоянное хранение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

К регистрам аналитического учета относятся – лицевые счета, лицевые карточки, налоговые карточки, расчетные и расчетно-платежные ведомости. Регистры синтетического учета – это оборотные ведомости, журналы-ордера, Главная книга.

Руководители и главные бухгалтеры организаций несут персональную ответственность за рациональное использование средств на оплату труда и своевременность расчетов с работниками.

Выделяют следующие этапы учета расчетов с персоналом по оплате труда:

- учет рабочего времени,
- начисление заработной платы,
- исчисление налогов и прочих удержаний,
- начисление страховых взносов,
- выплата заработной платы на банковские счета работников или выдача денежных средств из кассы организации,
- перечисление денежных средств в бюджет и внебюджетные фонды.

Все этапы должны быть отражены в бухгалтерском учете соответствующими проводками.

Учетная информация является основой для принятия управленческих решений, она является базой для составления планов работы и их совершенствования [8].

Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [15].

Важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечение ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов принадлежит анализу хозяйственной деятельности.

Проведение анализа использования фонда оплаты труда определяется целями организации, ее финансово-экономическим состоянием. Цель такого анализа является оценка эффективности действующей системы оплаты труда и материального стимулирования, выявление рациональных расходов фонда оплаты труда, соотношения расходов на оплату труда по различным категориям персонала.

Эффективность использования трудовых ресурсов влияет на результаты экономической деятельности организации. Их целесообразное использование существенно зависит от профессионально-квалификационной структуры. Потребность в персонале определяется величиной спроса на продукцию, работы и услуги. Спрос на трудовые ресурсы является производным от готовых товаров и услуг.

Создание соответствующих условий труда на всех рабочих местах служит основой высокой трудовой отдачи персонала. Работоспособность персонала и результаты его труда определяются взаимосвязанными факторами, среди которых являются условия труда, интенсивность, характеризующие затраты и результаты труда, поэтому рациональное использование труда предусматривает создание в каждом трудовом процессе соответствующих условий для оптимального использования трудовых ресурсов.

Номинальная заработная плата, или трудовой доход, включает в себя общую сумму денежных средств, полученных работником за выполненный объем работ, отработанное время, оказанные услуги. Определяется действующей ставкой заработной платы [21].

Реальная заработная плата характеризует количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату с учетом изменения потребительских цен.

Таким образом, бухгалтерский учет труда и заработной платы обеспечивает оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в расходы организации.

1.3 Методика проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда

Анализ хозяйственной деятельности является одним из элементов системы управления производством, средством выявления внутрихозяйственных резервов, основой разработки научно обоснованных планов и управленческих решений.

Под методикой понимается совокупность способов и правил наиболее целесообразного выполнения аналитического исследования. Различают общую и частную методики анализа. Общая методика используется при изучении различных объектов экономического анализа в различных отраслях экономики. Частные методики конкретизируют общую применительно к определенным отраслям экономики, типам производства, объектам исследования, видам анализа.

Элементом методики анализа хозяйственной деятельности являются технические приемы и способы анализа, которые используются на различных этапах аналитического исследования [32].

При выполнении комплексного анализа хозяйственной деятельности выделяют несколько технологических этапов:

- уточняются объекты, цель и задачи анализа, составляется план аналитической работы,
- разрабатывается система синтетических и аналитических показателей, с помощью которых характеризуется объект анализа,
- собирается и подготавливается к анализу необходимая информация, от качества которой зависят результаты анализа,
- проводится сравнение фактических результатов хозяйствования с показателями плана отчетного периода, устанавливаются тенденции и темпы развития организации, положение на финансовом и товарном рынках, выявляются проблемы, требующие разработки мероприятий по их разрешению,

– устанавливаются факторы и их влияние на результаты деятельности организаций в прошлом и в перспективе,

– подготавливаются рекомендации по принятию управленческих решений, оцениваются возможные последствия принимаемых решений, степень производственных и финансовых рисков.

Под трудовыми ресурсами организации понимают численность и состав ее персонала. От обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем, качество и своевременность выполнения производственных задач, эффективность использования производственного оборудования, которые влияют на объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других финансово-экономических показателей [30].

Основной целью анализа расчетов с персоналом по оплате труда для экономических субъектов любых форм собственности является поиск задач и резервов повышения эффективности трудовых ресурсов и обеспечения рационального использования денежных средств, направленных на оплату труда.

Обеспеченность организации трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью.

Уровень использования трудовых ресурсов, производительности труда обеспечивают соответствующую оплату труда работников. Анализ показателей по труду и его оплате включает оценку обеспеченности организации трудовыми ресурсами, движения и эффективности их использования, фонда заработной платы и оплаты труда работников [25].

В ходе проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда оцениваются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, осуществляется систематический контроль за образованием и использованием фонда заработной платы, рациональным расходованием денежных средств, направляемых на оплату, соблюдением штатной

дисциплины, соответствием среднего размера оплаты труда работников минимальному размеру оплаты труда.

Основными задачами анализа использования трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка состава и структуры работников организации,
- анализ использования рабочего времени,
- определение и изучение производительности труда,
- анализ влияния использования труда рабочих на объем выпуска продукции,
- изучение влияния на производительность труда рабочих экстенсивных и интенсивных факторов,
- выявление резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

При анализе численности работников их фактическое количество сравнивают со штатным расписанием, рассчитанным по нормативам численности.

Изменение состава сотрудников характеризуется коэффициентами оборота по приему, оборота по выбытию, общего оборота, текучести кадров, а также постоянства состава кадров [14].

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени, по каждой категории работников и в целом по организации.

Информационное обеспечение анализа расчетов по оплате труда включает плановые показатели, технико-экономические нормативы затрат труда, первичную документацию по учету личного состава работников. Для организации учета труда, его оплаты, выработки, составления отчетности и контроля за фондом заработной платы, произведенными выплатами социального характера весь персонал распределяется на три группы: промышленно-производственный, непромышленный и работники,

выполняющие работы по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера. В отчетности по труду из группы промышленно-производственного персонала выделяются две категории – рабочие и служащие [22].

Источниками информации при анализе использования трудовых ресурсов служат данные форм годовой и квартальной отчетности, сведения о мероприятиях, направленных на эффективное использование рабочего времени, снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда, обеспечивают оперативный контроль за количеством и качеством труда, использованием средств, включаемых в фонд оплаты труда, выплатами социального характера.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся выработка продукции одним работником, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении. Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени [18].

Фонд рабочего времени зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за квартал и средней продолжительности рабочего дня. Среднегодовая заработная плата исчисляется делением суммы, начисленной за расчетный период заработной платы, на 12 месяцев и на среднемесячное число календарных дней. Сумма отпускных будет равна произведению среднедневной заработной платы и количества календарных дней отпуска.

Абсолютное отклонение рассчитывается без учета степени выполнения плана по производству продукции, то его величина не характеризует использование фонда оплаты труда. Для более достоверных результатов

аналитических исследований, необходимо определить относительное отклонение по фонду заработной платы [20].

Относительное отклонение по фонду заработной платы исчисляется как разность между фактически начисленной и скорректированной плановой суммой фонда заработной платы. Скорректированная плановая сумма складывается из постоянной плановой части фонда заработной платы работающих и переменной части, умноженной на индекс выполнения плана по выпуску продукции.

Для выявления причин, вызвавших отклонение по фонду оплаты труда, определяется его состав и структура, изменения в них за отчетный год. Переменная, часть фонда заработной платы включает заработную плату рабочих по сдельным расчетам, премии, оплату отпускных. Постоянная часть складывается из повременной оплаты труда рабочих по тарифным ставкам, различного вида доплат, премиальных выплат, отпускных [19].

Проведение анализа эффективности использования фонда заработной платы непосредственно связано с изучением изменения среднегодовой (среднемесячной) заработной платы работающих, соответствия между темпами роста средней заработной платы и производительности труда.

Для обеспечения расширенного воспроизводства в организации темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста оплаты труда. В результате изменения соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы возникает экономия или перерасход средств, фонда оплаты труда [23].

Для целей анализа систематизируются данные, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы.

Таким образом, с помощью анализа расчетов с персоналом по оплате труда определяется эффективность системы оплаты труда в организации, выявляются факторы, влияющие на ее динамику.

2 Особенности бухгалтерского учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»

Открытое акционерное общество «Тихорецкий машиностроительный завод им. В.В. Воровского» образован в 1899 г. обладает полной хозяйственной самостоятельностью в вопросах определенной формы управления, принятия хозяйственных решений, сбыта, установления цен, оплаты труда, распределение чистой прибыли, может быть истцом и ответчиком в суде.

ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» экспортирует свою продукцию как в страны ближнего зарубежья, так и в страны Прибалтики, европейские страны, США, страны ближнего и дальнего Востока.

В соответствии с уставом организации, основной целью создания ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» является осуществление коммерческой деятельности для извлечения прибыли (Приложение А).

Организационная структура ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» включает в себя: совет директоров, генерального директора, производственно-диспетчерский отдел, конструкторский отдел, отделы энергетиков, технолога, отдел снабжения, юридический отдел, отдел маркетинга, планово-экономический, отдел кадров, отдел технического контроля, бухгалтерия, служба охраны завода и другие подразделения.

Машиностроительный завод осуществляет свою деятельность на основании устава и других учредительных документов, в соответствии с которыми основными целями деятельности из них являются:

- производство и реализация продукции тяжелого машиностроения, товаров народного потребления и производственно-технического назначения,
- разработка проектов, проведение строительно-монтажных,

наладочных работ для собственных нужд,

- внешнеэкономическая деятельность,
- оказание платных услуг населению.

Бухгалтерский и налоговый учет в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» ведется бухгалтерской службой в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ.

Основным источником информации о финансово-хозяйственной деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» послужила годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность: «Бухгалтерский баланс»; «Отчет о финансовых результатах» за 2018-2020 гг. (Приложения В, Г, Д).

В таблице 1 приведены основные экономические показатели деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Таблица 1 – Основные экономические показатели деятельности
ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изменения	
				абсолют- ные, +,-	относи- тельные, %
Выручка от услуг, тыс. руб.	2300526	2134312	1976206	-324320	-14,10
Себестоимость, тыс. руб.	1980372	1996985	1739543	-240829	-12,16
Валовая прибыль, тыс. руб.	320154	137327	236663	-83491	-26,08
Коммерческие расходы, тыс. руб.	69108	30870	19872	-49236	-71,25
Прибыль от продаж, тыс. руб.	251046	106457	216791	-34255	-13,64
Проценты к получению, тыс. руб.	2274	3730	2420	146	6,42
Проценты к уплате, тыс. руб.	105758	103335	90605	-15153	-14,33
Прочие доходы, тыс. руб.	230451	200066	162882	-67569	-29,32
Прочие расходы, тыс. руб.	365507	194606	279771	-85736	-23,46
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	12506	12312	11717	-789	-6,31
Чистая прибыль, тыс. руб.	8704	8673	6505	-2199	-25,26
Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб.	343230,00	348837,50	363714,50	20484,50	5,97
Фондоотдача, руб.	6,70	6,12	5,43	-1,27	-18,96
Фондоемкость, руб.	0,15	0,16	0,18	0,03	20,00
Рентабельность основной деятельности, %	12,68	5,33	12,46	-0,22	x
Рентабельность имущества, %	0,41	0,41	0,31	-0,10	x
Величина активов, тыс. руб.	2104925	2113443	2079907	-25018	-1,19

За анализируемый период в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» наблюдается уменьшение выручки на 324320 тыс. руб. или на 14,10%, это вызвано снижением объемов производства в организации. Произошло снижение себестоимости на 240829 тыс. руб. или на 12,16%. Валовая прибыль сократилась на 83491 тыс. руб. или на 26,08%, что связано с уменьшением уровня рентабельности производства в организации, и вызвало снижение прибыли от продаж на 13,64%.

Положительным фактором является увеличение процентов к получению и снижение прочих расходов. Наблюдается снижение чистой прибыли на 2199 тыс. руб. или 25,26% в связи с сокращением прочих доходов. Снижение фондоотдачи и увеличение фондоемкости продукции свидетельствует о снижении эффективности использования основных фондов и отрицательно влияет на динамику финансового состояния ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского». Рентабельность основной деятельности сократилась на 0,22%.

На рисунке 1 приведены основные экономические показатели деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

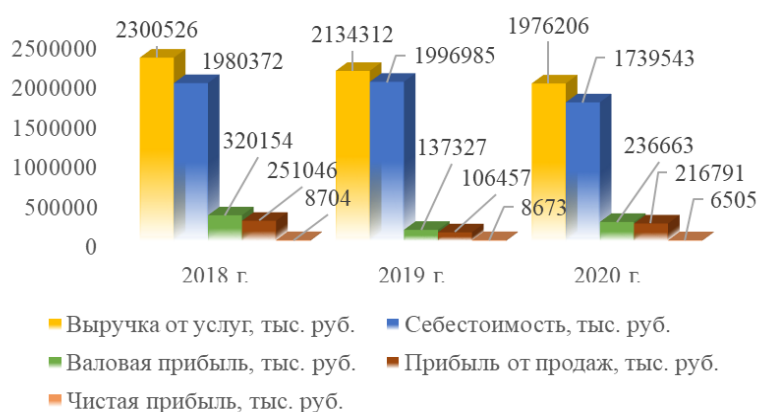


Рисунок 1 – Основные экономические показатели деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

В сравнительный аналитический баланс включаются основные группы статей актива и пассива, он характеризует структуру данной формы бухгалтерской отчетности, так и динамику ее показателей.

В таблице 2 представлен сравнительный аналитический баланс ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Таблица 2 – Сравнительный аналитический баланс ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг., тыс. руб.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изменения	
				абсолют - ные, +,-	относи- тельные, %
Внеоборотные активы, в т.ч.	457105	466083	496232	39127	8,56
Нематериальные активы	23	19	15	-8	-34,78
Результаты исследований и разработок	91236	90056	114318	23082	25,30
Основные средства	338725	358950	368479	29754	8,78
Финансовые вложения	22732	7732	7875	-14857	-65,36
Отложенные налоговые активы	1680	1685	1658	-22	-1,31
Прочие внеоборотные активы	2709	7641	3887	1178	43,48
Оборотные активы, в т.ч.	1647820	1647360	1583675	-64145	-3,89
Запасы	567237	747914	812340	245103	43,21
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	8657	23470	725	-7932	-91,63
Дебиторская задолженность	968340	794120	472966	-495374	-51,16
Финансовые вложения	0	0	235000	235000	x
Денежные средства и денежные эквиваленты	103586	81856	62644	-40942	-39,52
Капитал и резервы, в т.ч.	661967	670640	677145	15178	2,29
Уставный капитал	46	46	46	0	0
Добавочный капитал	251246	251246	251246	0	0
Резервный капитал	244000	244000	244000	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	166675	175348	181853	15178	9,11
Долгосрочные обязательства, в т.ч.	524503	864216	902592	378089	72,09
Заемные средства	523255	863131	901653	378398	72,32
Отложенные налоговые обязательства	1248	1085	939	-309	-24,76
Краткосрочные обязательства, в т.ч.	918455	578587	500170	-418285	-45,54
Заемные средства	481589	123913	41597	-439992	-91,36
Кредиторская задолженность	419709	434054	436889	17180	4,09
Оценочные обязательства	17157	20620	21684	4527	26,39
Баланс	2104925	2113443	2079907	-25018	-1,19

За анализируемый период в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» общая стоимость имущества снизилась на 25018 тыс. руб. или на 1,19%, в основном

за счет снижения стоимости оборотных активов на 64145 тыс. руб. или на 3,89%. Оборотные активы, в свою очередь, уменьшились за счет снижения дебиторской задолженности на 495374 тыс. руб. или на 51,16%, что связано с уменьшением задолженности покупателей и заказчиков перед ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского», является положительным моментом, характеризует увеличение ликвидности баланса. Запасы увеличились на 245103 тыс. руб. или на 43,21%, это свидетельствует о позитивной тенденции развития организации.

Происходит снижение сумм денежных средств на 40942 тыс. руб. или на 39,52%, в то время как в 2020 г. произошло резкое увеличение финансовых вложений на 235000 тыс. руб., это указывает на отвлечение средств из основной производственной деятельности.

Внеоборотные активы в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» увеличились на 39127 тыс. руб. или на 8,56%. В основном за счет роста стоимости основных средств на 29754 тыс. руб. или на 8,78%, в связи с приобретением и вводом в эксплуатацию производственного оборудования. Результаты исследований и разработок также увеличились на 23082 тыс. руб. или на 25,30% за счет научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, полученных лицензий и сертификатов.

В пассиве баланса ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» наблюдается рост долгосрочных обязательств на 378089 тыс. руб. или на 72,09%, это значит, что организация привлекает долгосрочные кредиты, в то время как краткосрочные обязательства снижаются на 45,54%.

Уставный, добавочный и резервный капитал за анализируемый период остались без изменений. Нераспределенная прибыль увеличилась на 15178 тыс. руб. или на 9,11%, является положительным фактором в развитии.

Таким образом, несмотря на снижение показателей финансово-хозяйственной деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского», организация является эффективной и рентабельной, за счет получения положительных финансовых результатов.

2.2 Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»

Взаимоотношения работников ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского» возникающие на основе трудовых договоров, регулируются законодательством о труде, нормативно-правовыми актами ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда обеспечивает оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Организация бухгалтерского учета в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» осуществляется в соответствии с учетной политикой, утвержденной руководителем. Используется программа автоматизации бухгалтерского учета «1:С Предприятие 8.1».

Оплата труда рабочим со сменным графиком производится за фактически отработанные часы (смены) за месяц, независимо от планового количества рабочего времени.

Согласно Положению по ведению бухгалтерского учета «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99), затраты, произведенные организацией в отчетном периоде, но относящиеся к следующим отчетным периодам, отражаются как расходы будущих периодов на счете 96 «Резервы предстоящих расходов», и подлежат списанию в течение периода к которому они относятся.

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» являются: приказ (распоряжение) о приеме работника на работу, личная карточка работника, штатное расписание, приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу, приказ о предоставлении отпуска, приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора.

Документы, содержащие сведения о фактически отработанном времени и суммах заработной платы работников: приказ (распоряжение) о поощрении работника, табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда, табель учета рабочего времени, расчетно-платежная ведомость, расчетная ведомость, платежная ведомость, лицевой счет, записка-расчет о предоставлении отпуска работнику.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные нормативными актами условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Учет личного состава и использования рабочего времени в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» ведется в первичных учетных документах, к которым относятся приказы о приеме, увольнении и переводе работников на другую работу, о предоставлении отпусков, а также табели и личные карточки.

Для учета заработной платы в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная система оплаты труда.

При использовании повременно-премиальной системы оплаты труда, заработная плата рассчитывается за фактически отработанное время и премии за качественное выполнение работы. А при сдельно-премиальной – за фактическую выработку по сдельным расценкам, и премии.

На основе плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению формируется рабочий план счетов, учитывающий специфику деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» предназначен пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы заработной платы, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы начислений по оплате труда, поощрительных, гарантийных, социальных и компенсационных выплат. Из оплаты труда удерживают налог на доходы физических лиц, суммы за неотработанные дни отпуска при увольнении сотрудника, алименты, прочие суммы по исполнительным листам, по заявлению сотрудника.

Факты хозяйственной жизни, связанные с начислением заработной платы работникам и одновременным распределением затрат на оплату труда, путем их включения в себестоимость продукции, оформляют бухгалтерскими записями:

- начислена заработная плата рабочим основного производства

Дебет 20 «Основное производство»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

- начислена заработная плата рабочим вспомогательного производства

Дебет 23 «Вспомогательные производства»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

- начислена заработная плата административно-управленческому персоналу

Дебет 26 «Общехозяйственные расходы»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдача сумм заработной платы оформляют бухгалтерской записью:

- перечислена заработная плата на счет работника в банке

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 51 «Расчетные счета».

Бухгалтерский учет операций, связанных с налогом на доходы физических лиц отражается записью:

- удержан налог на доходы физических лиц

Дебет 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет 1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

- перечислен налог в бюджет

Дебет 51 «Расчетные счета»

Кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Страховые взносы начисляются с заработной платы работников и оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 26 «Общехозяйственные расходы»

Кредит 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Расходы на оплату пособия по временной нетрудоспособности, оплачиваемого в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за первые три календарных дня, производится с отражением по дебету счетов учета затрат и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

- начислено пособие по временной нетрудоспособности

Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Перечисление страховых взносов производят ежемесячно и отражают проводкой:

Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кредит 51 «Расчетные счета».

Неполученная в срок заработная плата в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» депонируется и отражается в Книге учета депонированной заработной платы, в бухгалтерском учете формируется запись:

- депонирована не выданная в срок заработная плата

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированные суммы сдаются в банк на расчетный счет организации и оформляются проводкой:

Дебет 51 «Расчетные счета»

Кредит 50 «Касса».

Выдача депонированной заработной платы из кассы организации по карточке депонента фиксируется:

Дебет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам»

Кредит 50 «Касса».

Удержание алиментов производится в соответствии с исполнительными документами.

Удержание сумм алиментов по исполнительному листу оформляют проводкой:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов. Лицевые счета открываются на каждого работника ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет работника закрывается и открывается новый на следующий год. Ежемесячно бухгалтерией в лицевые счета работников заносятся сведения о начисленной заработной плате, о суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате.

Таким образом, бухгалтерский учет труда и заработной платы в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» обеспечивает формирование данных о начислениях, удержаниях и суммах к выплате по каждому сотруднику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»

ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» проводит оценку своей деятельности по усовершенствованию системы охраны труда и раскрывает ее результаты, в том числе с помощью ежегодных годовых отчетов. Анализ результатов работы в этом направлении помогает корректировать дальнейшие действия и устранять факторы риска.

Для целей бухгалтерского учета затраты на оплату труда формируются в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99).

Фонд оплаты труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» – сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда. В фонд заработной платы включаются начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности.

Неотъемлемой частью в деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» является анализ расходования средств на оплату труда. В процессе его осуществляется систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявляются возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Производительность труда – это эффективность затрат труда,

выраженная в количестве продукции, производимой работником за единицу времени, или в количестве времени, затрачиваемого на производство единицы продукции.

Численность работников является показателем состояния трудовых ресурсов ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского», характеризующим обеспеченность организации трудовыми ресурсами.

В ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами проводится сравнение фактической численности персонала с предыдущими периодами по всем классификационным группам.

Обеспеченность ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям в отчетном году с фактическим количеством работников в предыдущем году.

В таблице 3 представлены состав и структура персонала ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Таблица 3 – Состав и структура персонала ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.		2019 г.		2020 г.		Изменения	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	абсолютные, +/-	уд. веса, %
Руководители	8	1,13	8	1,06	9	1,18	1	0,05
Служащие	38	5,34	44	5,85	44	5,76	6	0,42
Специалисты	22	3,09	26	3,46	25	3,27	3	0,18
Рабочие основного производства	364	51,20	373	49,60	391	51,18	27	-0,02
Рабочие вспомогательного производства	279	39,24	301	40,03	295	38,61	16	-0,63
Всего	711	100	752	100	764	100	53	0

Численность работников в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за анализируемый период увеличилась на 53 чел., в основном за счет роста численности рабочих основного производства – на 27 человек, а рабочих вспомогательного производства на 16 человек, именно эти категории занимают наибольший удельный вес в структуре персонала. Наименьший удельный вес в структуре персонала занимают руководители и специалисты, что характеризует деятельность организации. В связи с увеличением числа сотрудников, наблюдается рост фонда оплаты труда.

К руководителям ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» относятся работники, занимающие должность руководителей, структурных подразделений и их заместители. Специалистами являются инженеры, бухгалтеры, медицинские сестры, механики, программисты, с высшим или средним профессиональным образованием.

В таблице 4 представлен фонд заработной платы ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Таблица 4 – Фонд заработной платы ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изменения	
				абсолют- ные, +/-	относи- тельные, %
Фонд заработной платы руководителя, тыс. руб.	2975	3601	4119	1144	38,45
Фонд заработной платы специалистов, тыс. руб.	7522	10534	9828	2306	30,66
Фонд заработной платы служащих, тыс. руб.	12737	17556	17051	4314	33,87
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	214835	268415	265029	50194	23,36
Итого фонд заработной платы, тыс. руб.	238069	300106	296027	57958	24,35

За анализируемый период, в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» наблюдается увеличение фонда оплаты труда на 57958 тыс. руб. или на 24,35%, в основном за счет роста численности персонала организации, что является положительной тенденцией в развитии организации.

Большую часть в фонде оплаты труда занимает заработная плата рабочих, в связи с тем, что удельный вес рабочих составляет основу численности персонала и существенно увеличился за анализируемый период.

В таблице 5 представлена оценка эффективности использования трудовых ресурсов ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Таблица 5 – Оценка эффективности использования трудовых ресурсов ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изменения	
				абсолют- ные, +/-	относи- тельные, %
Выручка от реализации, тыс. руб.	2300526	2134312	1976206	-324320	-14,10
Себестоимость выпуска готовой продукции (работ, услуг), тыс. руб.	1980372	1996985	1739543	-240829	-12,16
Среднесписочная численность работников, чел.	711	752	764	53	7,45
Объем реализованной продукции, приходящийся на 1-го, работника, тыс. руб. в т.ч.:	3236	2838	2587	-649	-20,06
- приходящийся на 1-го, руководителя, тыс. руб.	287566	266789	219578	-67987	-23,64
- приходящийся на 1-го, специалиста, тыс. руб.	104569	82089	79048	-25521	-24,41
- приходящийся на 1-го, служащего, тыс. руб.	60540	48507	44914	-15626	-25,81
- приходящийся на 1-го, рабочего, тыс. руб.	3578	3167	2881	-697	-19,48
Фонд заработной платы, тыс. руб.	238069	300106	296027	57958	24,35
Выручка на 1 руб. фонда заработной платы работников, тыс. руб.,	9,66	7,11	6,68	-2,98	-30,85
Удельный вес фонда заработной платы руководителя в выручке от реализации, %	10,35	14,06	14,98	4,63	x

За анализируемый период в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»

наблюдается уменьшение выручки на 324320 тыс. руб. или на 14,10%, это вызвано снижением объемов производства в организации.

Произошло уменьшение себестоимости на 240829 тыс. руб. или на 12,16%. Численность работников увеличилась на 53 чел., в основном за счет роста численности рабочих основного производства – на 27 человек, а рабочих вспомогательного производства на 16 человек.

Уменьшение объема реализованной продукции, приходящегося на одного работника на 649 тыс. руб., свидетельствует о снижении производительности труда, и уменьшении прибыли. Выручка на 1 руб. фонда заработной платы работников снизилась, что характеризует отрицательную динамику. Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты.

Основными направлениями повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» являются: повышение производительности труда; сокращение потерь рабочего времени; рациональная организация труда и производства; материальная заинтересованность работников; подготовка кадров на предприятии; социальное развитие трудового коллектива.

Наиболее полное использование всех имеющихся на предприятии резервов обеспечивается путем создания и дальнейшего совершенствования комплексной системы повышения эффективности его деятельности. К мероприятиям этой системы относятся: повышение эффективности использования трудовых ресурсов; повышение эффективности использования основных фондов; повышение эффективности использования материальных и финансовых ресурсов; совершенствование управления и организации производства.

Таким образом, анализ расчетов с персоналом по оплате труда, свидетельствует об увеличении удельного веса фонда заработной платы в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» в структуре себестоимости продукции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата во многих предприятиях занимает значительную часть себестоимости готовой продукции, в связи с этим организация учета заработной платы в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, выбор целесообразного способа премирования и снижение перерасхода заработной платы позволяет повышать прибыльность предприятия.

Бухгалтерский учет труда и его оплаты обеспечивает накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является эффективность организованного бухгалтерского учета.

Цель выпускной квалификационной работы достигнута, поставленные задачи выполнены:

- изучены экономическая сущность, формы и системы оплаты труда,
- охарактеризованы значение и задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда,
- исследована методика проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда,
- проанализирована организационно-экономическая характеристика ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»,
- рассмотрена организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»,
- проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Выполнение задач бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, способствует укреплению в организации трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному

использованию трудовых ресурсов.

В соответствие с уставом организации, основной целью создания ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» является осуществление коммерческой деятельности для извлечения прибыли, основными видами деятельности являются: производство и реализация продукции тяжелого машиностроения, товаров народного потребления и производственно-технического назначения; разработка проектов, проведение строительно-монтажных, наладочных работ для собственных нужд, внешнеэкономическая деятельность.

За анализируемый период в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» наблюдается уменьшение выручки на 324320 тыс. руб. или на 14,10%, это вызвано снижением объемов производства в организации. Произошло снижение себестоимости на 240829 тыс. руб. или на 12,16%. Валовая прибыль сократилась на 83491 тыс. руб. или на 26,08%, что связано с уменьшением уровня рентабельности производства в организации, и вызвало снижение прибыли от продаж на 13,64%.

Наблюдается снижение чистой прибыли на 2199 тыс. руб. или 25,26% в связи с сокращением прочих доходов. Снижение фондоотдачи и увеличение фондоемкости продукции свидетельствует о снижении эффективности использования основных фондов и отрицательно влияет на динамику финансового состояния ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского». Рентабельность основной деятельности сократилась на 0,22%.

За анализируемый период в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» общая стоимость имущества снизилась на 25018 тыс. руб. или на 1,19%, в основном за счет снижения стоимости оборотных активов на 64145 тыс. руб. или на 3,89%.

Оборотные активы, в свою очередь, уменьшились за счет снижения дебиторской задолженности на 495374 тыс. руб. или на 51,16%, что связано с уменьшением задолженности покупателей и заказчиков перед ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского», является положительным моментом, характеризует

увеличение ликвидности баланса. Запасы увеличились на 245103 тыс. руб. или на 43,21%, это свидетельствует о позитивной тенденции развития организации.

Внеоборотные активы в ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского» увеличились на 39127 тыс. руб. или на 8,56%. В основном за счет роста стоимости основных средств на 29754 тыс. руб. или на 8,78%, в связи с приобретением и вводом в эксплуатацию производственного оборудования. Результаты исследований и разработок также увеличились на 23082 тыс. руб.

В пассиве баланса ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского» наблюдается рост долгосрочных обязательств на 378089 тыс. руб. или на 72,09%, это значит, что организация привлекает долгосрочные кредиты, в то время как краткосрочные обязательства снижаются на 45,54%.

Нераспределенная прибыль увеличилась на 15178 тыс. руб. или на 9,11%, является положительным фактором в развитии.

Организация бухгалтерского учета в ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского» осуществляется в соответствии с учетной политикой, утвержденной руководителем. Для учета заработной платы в ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского» применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная система оплаты труда.

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» предназначен пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Из оплаты труда удерживают налог на доходы физических лиц, суммы за неотработанные дни отпуска при увольнении сотрудника, алименты, прочие суммы по исполнительным листам, по заявлению сотрудника.

Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов. Бухгалтерский учет труда и заработной платы в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» обеспечивает формирование данных о начислениях, удержаниях и суммах к выплате по каждому сотруднику в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации.

Неотъемлемой частью в деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» является анализ расходования средств на оплату труда. В процессе его осуществляется систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявляются возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Численность работников в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» за анализируемый период увеличилась на 53 чел., в основном за счет роста численности рабочих основного производства – на 27 человек, а рабочих вспомогательного производства на 16 человек, именно эти категории занимают наибольший удельный вес в структуре персонала. Наименьший удельный вес в структуре персонала занимают руководители и специалисты, что характеризует деятельность организации. В связи с увеличением числа сотрудников, наблюдается рост фонда оплаты труда.

За анализируемый период, в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» наблюдается увеличение фонда оплаты труда на 57958 тыс. руб. или на 24,35%, в основном за счет роста численности персонала организации, что является положительной тенденцией в развитии организации.

Основными направлениями повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» являются: повышение производительности труда; сокращение потерь рабочего времени; рациональная организация труда и производства; материальная заинтересованность работников; подготовка кадров на предприятии; социальное развитие трудового коллектива.

Таким образом, в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского» бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда направлены на получение информации, необходимой для контроля за численностью работников, использования рабочего времени, производительности труда, расходов на оплату труда, обеспечения правильного исчисления и своевременной выплаты заработной платы работникам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 27.12.2019 № 489-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

2 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 31.07.2020 № 303-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

3 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 31.07.2020 № 265-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

4 Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 06.02.2020 № 10-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 31.07.2020 № 261-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

6 Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 26.07.2019 № 247-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

7 Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ [Электронный ресурс] (в ред. от 27.12.2019 № 463-ФЗ) – <http://www.consultant.ru>.

8 Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) от 06.10.2008 № 106н [Электронный ресурс] (в ред. от 07.02.2020 № 18н) – <http://www.consultant.ru>.

9 Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) от 06.07.1999 № 43н [Электронный ресурс] (в ред. от 08.11.2010 № 142н) – <http://www.consultant.ru>.

10 Положение по бухгалтерскому учету «Учет расходов по кредитам и

займам» (ПБУ 15/08) от 06.10.2008 № 153н [Электронный ресурс] (в ред. от 06.04.2015г. № 57н) – <http://www.consultant.ru>.

11 Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) от 06.05.1999 № 32н [Электронный ресурс] (в ред. от 06.04.2015 № 57н) – <http://www.consultant.ru>.

12 Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) от 06.05.1999 № 33н [Электронный ресурс] (в ред. от 06.04.2015 № 57н) – <http://www.consultant.ru>.

13 Положение по бухгалтерскому учету «Исправление ошибок в бухгалтерском учете и отчетности» (ПБУ 22/10) от 28.06.2010 № 63н [Электронный ресурс] (в ред. от 07.02.2020 № 19н) – <http://www.consultant.ru>.

14 Положение по бухгалтерскому учету «Отчет о движении денежных средств» (ПБУ 23/11) от 02.02.2011 № 11н [Электронный ресурс] – <http://www.consultant.ru>.

15 План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению: Приказ Минфина РФ № 94н от 31.10.2000 [Электронный ресурс] (ред. от 08.11.2010 № 142н) – <http://www.consultant.ru>.

16 Брыкова, Н.В. Составление и использование бухгалтерской отчетности: учебник / Н.В. Брыкова – Москва: КноРус, 2020. – 266 с. – (СПО). – URL: <https://book.ru/book/932674>. – Текст: электронный.

17 Бухгалтерский финансовый учет. В 2 ч. Часть 2: учебник для среднего профессионального образования / И.М. Дмитриева [и др.]; под редакцией И.М. Дмитриевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 273 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/445173>.

18 Ведение расчетных операций: учебник для СПО / под редакцией О. И. Лаврушина. – Москва: КноРус, 2021. – 245 с. – (Среднее профессиональное образование). – URL: <https://www.book.ru/book/936586>.

19 Воронченко, Т.В. Бухгалтерский учет. В 2 ч. Часть 2: учебник и

практикум для среднего профессионального образования / Т.В. Воронченко. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 352 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/457079>.

20 Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для среднего профессионального образования / И. М. Дмитриева, И. В. Захаров, О. Н. Калачева; под редакцией И. М. Дмитриевой. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 423 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450941>.

21 Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. М. Дмитриева. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 325 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450679>.

22 Качкова, О.Е. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / О.Е. Качкова, М.В. Косолапова, В.А. Свободин. – Москва: КноРус, 2020. – 360 с. – URL: <https://book.ru/book/934236>. – Текст: электронный.

23 Кеворкова, Ж.А. Практические основы бухгалтерского учета источников формирования имущества организации: учебник / Ж.А. Кеворкова, Л.А. Мельникова, Е.Н. Домбровская, Т.В. Лесина. – Москва: КноРус, 2021. – 127 с. – (СПО). – URL: <https://book.ru/book/935761>. – Текст: электронный.

24 Кувшинов, М.С. Бухгалтерский учет. Экспресс-курс: учебное пособие / М.С. Кувшинов. – Москва: КноРус, 2021. – 311 с. – (СПО). – URL: <https://book.ru/book/936098>. – Текст: электронный.

25 Мельник, М. В. Экономический анализ: учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. В. Мельник, В. Л. Поздеев. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 261 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/452911>.

26 Налоги и налогообложение: учебник и практикум / Г. Б. Поляк; ответственный редактор Г. Б. Поляк, Е. Е. Смирнова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 385 с. – Текст: электронный //

ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/449883>.

27 Новикова, Н.Е. Составление и использование бухгалтерской отчетности: учебник / Н.Е. Новикова, И.В. Осипова, Г.Ф. Чернецкая. – Москва: КноРус, 2020. – 262 с. – (СПО). – URL: <https://book.ru/book/936821>. – Текст: электронный.

28 Островская, О.Л. Бухгалтерский финансовый учет: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.Л. Островская, Л.Л. Покровская, М.А. Осипов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 438 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/448552>.

29 Пожидаева, Т.А. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / Т.А. Пожидаева. – Москва: КноРус, 2020. – 320 с. – URL: <https://book.ru/book/932872>. – Текст: электронный.

30 Румянцева, Е. Е. Экономический анализ: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Е. Румянцева. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/452238>.

31 Фельдман, И.А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / И. А. Фельдман. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 287 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/426163>.

32 Шадрина, Г. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Шадрина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 431 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/452784>.

33 Шадрина, Г. В. Основы бухгалтерского учета: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Шадрина, Л. И. Егорова. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 429 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450809>.

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
студента специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

в г. Тихорецке

Ломакиной Марии Сергеевны

на тему: «Бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда
(на примере ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского»)»

Научный руководитель: Мясоедова В.В.

Работа посвящена актуальной теме, изучению бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда. Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что в бухгалтерском учете формируется информация о расчетах с персоналом по оплате труда, необходимая для контроля за численностью работников, производительности труда, расходов на оплату труда, а при помощи анализа, осуществляется контроль за рациональным расходованием денежных средств на оплату труда.

Во введении отражена актуальность выбранной темы исследования, цель и задачи выпускной квалификационной работы, а также указан объект и предмет исследования.

В первой главе отражаются теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда, экономическая сущность, формы и системы оплаты труда, а также значение и задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и методика проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Во второй главе рассматриваются организационно-экономическая характеристика организации, бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского».

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда, полученных и сформулированных выводов в результате проведенного исследования в практической деятельности ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского».

Выпускная квалификационная работа Ломакиной М.С. оформлена в соответствии с установленными требованиями, наглядно проиллюстрирована рисунками и таблицами.

Полагаю, что работа может быть рекомендована к защите в ГЭК и заслуживает положительной оценки, а ее автор – присвоения квалификации «бухгалтер» по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Рецензент, заместитель управляющего
директора по общим вопросам
ОАО «ТМЗ им. В. В. Воровского»
21 мая 2021 г.



В.А. Дунаевский

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу
студента специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Ломакиной Марии Сергеевны

на тему: «Бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате
труда (на примере ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского»)»

В выпускной квалификационной работе рассматриваются вопросы, связанные с исследованием бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Актуальность исследования заключается в том, что в бухгалтерском учете формируется информация о расчетах с персоналом по оплате труда, необходимая для контроля за численностью работников, производительностью труда, расходов на оплату труда, а при помощи анализа оцениваются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, осуществляется контроль за рациональным расходованием денежных средств на оплату труда, в том числе и в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

В выпускной квалификационной работе отражаются теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда, а также исследована организационно-экономическая характеристика и бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда, проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в возможности использования результатов исследования бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда в практической деятельности ОАО «ТМЗ им. В.В. Воровского».

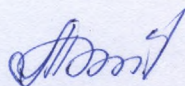
В процессе написания выпускной квалификационной работы Ломакина М.С. продемонстрировала хорошие аналитические способности, умение систематизировать собранную информацию.

Ломакина М.С. показала достаточный уровень владения теоретическим материалом по выбранной теме исследования, умение проводить анализ расчетов с персоналом по оплате труда.

Выпускная квалификационная работа Ломакиной М.С. оформлена в соответствии с установленными требованиями, наглядно проиллюстрирована рисунками и таблицами, между разделами прослеживается логическая взаимосвязь.

Ломакина Мария Сергеевна достойна присвоения квалификации «бухгалтер» по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
20 мая 2021 г.



В.В. Мясоедова