

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

**БАЛАШОВСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

Кафедра математики

**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ И АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА  
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «БАЛАШОВСКАЯ ХЛЕБНАЯ БАЗА»)**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 5 курса 51к группы  
направления подготовки 38.03.01 «Экономика»,  
факультета математики, экономики и информатики  
Кочановой Алёны Александровны

Научный руководитель  
доцент кафедры математики \_\_\_\_\_ Яценко О. М.  
(подпись, дата)

Зав. кафедрой математики  
кандидат педагогических наук,  
доцент \_\_\_\_\_ Фурлетова О.А.  
(подпись, дата)

**Балашов 2019**

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Важным средством мотивации и стимулирования эффективной трудовой деятельности персонала является заработная плата. Уровень заработной платы напрямую зависит от эффективного функционирования экономики. Как социально-экономическая категория, заработная плата имеет особое значение, как для наемных работников, так и для их работодателей. Для работника заработная плата - одна из статей дохода семьи. Поэтому её стимулирующая роль очень велика. Заработная плата, как правило, занимает большой удельный вес в общих доходах работника.

Заработная плата с учётом совокупности других факторов оказывает воздействие на прибыль и конкурентоспособность предприятия. Поэтому основная задача предприятия состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального стимулирования, который нацеливал бы трудовые коллективы на достижение высоких результатов. Заработная плата является основной экономической оценкой труда, в которой лежат различные системы и формы оплаты труда. [16, с. 154]

Вознаграждение персонала является основой повышения качества трудовых ресурсов и значительной частью издержек производства. В условиях рыночной экономики существенно возрастает научно обоснованное планирование средств на вознаграждение, которые в последующем подлежат строгому контролю и аудиту эффективности их использования.

Важно отметить, что именно человек оказывает непосредственное влияние на интенсивность использования средств труда и предметов труда. Уровень материальной заинтересованности работников в качестве и количестве выполняемой ими работы зависит от того, как и в каких соотношениях распределяются затраты по заработной плате. Эти расходы должны выплачиваться экономично и, с другой стороны, оптимально

поощрять качество и количество труда. Кроме того, от механизма распределения заработной платы зависит сохранение благоприятного психологического климата в организации, во многом формирующего отношение работников к труду, организации, к ее руководству и к социальному положению.

**Объектом исследования** является ОАО «Балашовская хлебная база».

**Целью данной работы** является оценка эффективности действующей системы оплаты и стимулирования труда на ОАО «Балашовская хлебная база».

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- 1) обосновать теоретические основы анализа заработной платы и стимулирования труда на предприятии;
- 2) рассмотрение нормативно-правовой базы оплаты труда;
- 3) провести анализ учета расчетов по оплате труда ОАО «Балашовская хлебная база».

Теоретической основой исследования явились материалы учебной и учебно-методической литературы, труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов по вопросам анализа оплаты и стимулирования труда на предприятии в периодической печати, а практической - данные бухгалтерского учета и отчетности ОАО «Балашовская хлебная база».

**Структура работы.** Вся работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников и приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что заработная плата – основной источник дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда. Заработную плату можно рассматривать в двух аспектах. Во-первых, как экономическую категорию, то есть плату за рабочую силу, издержки, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих, в свою очередь, на себестоимость производимых товаров и услуг; во-вторых, как юридическую категорию. Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В настоящее время минимальный размер оплаты труда составляет 1100 руб. Минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму.

В экономической теории можно выделить различные подходы к выяснению сущности вознаграждения за труд работников и факторов, его определяющих на уровне фирмы или отрасли. В современной экономической теории отсутствует различие между трудом и рабочей силой, они тождественные понятия. Труд однозначно считается фактором производства, а заработная плата – ценой использования труда работника. Заработная плата образует большую часть доходов потребителей и поэтому оказывает существенное влияние на размер спроса на потребительские товары и на их цены. Под заработной платой в широком смысле слова понимается доход от фактора производства под названием «труд». В узком смысле слова заработная плата рассматривается как ставка заработной платы, то есть цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени – часа, дня и так далее.

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс РФ. Существует также целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда, которые дополняют и расширяют Трудовой кодекс РФ. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс РФ, Конституция РФ и Конвенции международной организации труда.

В процессе исследования был изучен бухгалтерский учет и проведен анализ формирования и использования фонда оплаты труда на примере предприятия ОАО «Балашовская хлебная база». Бухгалтерия ОАО «Балашовская хлебная база» на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет (лицевую карточку) с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработной плате с последующим использованием его показателей для расчета среднего заработка, при определении сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д. В ОАО «Балашовская хлебная база» установлена повременная оплата труда. Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час работы или месячного оклада и определяется (если работник отработал не все рабочие дни): оклад за месяц умножается на фактическое количество проработанных дней за месяц и делится на число рабочих дней в месяце. Если для работника ОАО «Балашовская хлебная база» установлена почасовая оплата, то сумма заработка работника рассчитывается путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку. Начисленная заработная плата отражается в расчетно-платежной ведомости (ф. №Т-49). Разовая выдача заработной платы (отпускные) оформляется расходным кассовым орденом. В ОАО «Балашовская хлебная база» установлена повременная и повременно-премиальная оплата труда.

Удержания из заработной платы в ОАО «Балашовская хлебная база» делятся на обязательные и по инициативе работодателя. Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц и по

исполнительным листам. По инициативе ОАО «Балашовская хлебная база» через бухгалтерию из заработной платы могут быть произведены следующие удержания: долг за работником, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам и за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что заработная плата – основной источник дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда. Заработную плату можно рассматривать в двух аспектах.

Во-первых, как экономическую категорию, то есть плату за рабочую силу, издержки, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих, в свою очередь, на себестоимость производимых товаров и услуг;

во-вторых, как юридическую категорию. Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В настоящее время минимальный размер оплаты труда по Саратовской области составляет 11 280 руб. Минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму.

В экономической теории можно выделить различные подходы к выяснению сущности вознаграждения за труд работников и факторов, его определяющих на уровне фирмы или отрасли. В современной экономической теории отсутствует различие между трудом и рабочей силой, они тождественные понятия. Труд однозначно считается фактором

производства, а заработная плата – ценой использования труда работника. Заработная плата образует большую часть доходов потребителей и поэтому оказывает существенное влияние на размер спроса на потребительские товары и на их цены. Под заработной платой в широком смысле слова понимается доход от фактора производства под названием «труд». В узком смысле слова заработная плата рассматривается как ставка заработной платы, то есть цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени – часа, дня и так далее.

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс РФ. Существует также целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда, которые дополняют и расширяют Трудовой кодекс РФ. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс РФ, Конституция РФ и Конвенции международной организации труда.

В процессе исследования был изучен бухгалтерский учет на примере предприятия ОАО «Балашовская хлебная база». Бухгалтерия ОАО «Балашовская хлебная база» на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет (лицевую карточку) с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработной плате с последующим использованием его показателей для расчета среднего заработка, при определении сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д. В ОАО «Балашовская хлебная база» установлена повременная оплата труда. Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час работы или месячного оклада и определяется (если работник отработал не все рабочие дни): оклад за месяц умножается на фактическое количество проработанных дней за месяц и делится на число рабочих дней в месяце. Если для работника ОАО «Балашовская хлебная база» установлена почасовая оплата, то сумма заработка работника рассчитывается путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку. Начисленная заработная

плата отражается в расчетно-платежной ведомости (ф. №Т-49) и перечисляется на банковскую карточку сотрудника.

В ОАО «Балашовская хлебная база» установлена повременная и повременно-премиальная оплата труда. Удержания из заработной платы в ОАО «Балашовская хлебная база» делятся на обязательные и по инициативе работодателя. Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц и по исполнительным листам. По инициативе ОАО «Балашовская хлебная база» через бухгалтерию из заработной платы могут быть произведены следующие удержания: долг за работником, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам и за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей.

Эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда.

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой. Необходимо преодолеть

усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации.

В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей заработной платой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда.