



МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ КООПЕРАЦИИ

БЕЛГОРОДСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
КООПЕРАЦИИ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

СОВЕТ РЕКТОРОВ КООПЕРАТИВНЫХ
ВУЗОВ СТРАН СНГ

*Посвящается
35-летию университета*

**ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА
И СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО:
актуальные вопросы экономики
и кооперации**

*Материалы международной
научно-практической конференции
профессорско-преподавательского состава
и аспирантов*

*В пяти частях
Часть 1*

Белгород
2013

9. Гончарова С.Н., Гуденица О.В. Совершенствование системы внутреннего контроля предприятий АПК	53
10. Гуденица О.В., Гончарова С.Н. Совершенствование аудита и контроля реорганизован- ных процедур	62
11. Харченко И.А., Мордвинкова Н.В. Исследование особенностей организации систем бух- галтерского учета и внутреннего контроля в потреби- тельской кооперации	71
12. Максакова М.Н., Карасева С.В. Модификация методики расчета точки безубыточности на основе использования элементов теории вероятно- стей	80
13. Гребцов И.И. Скоринговый анализ и рейтинговая оценка финансового состояния организации	89
14. Курлыкина Т.А. Анализ и прогнозирование отдельных показателей дея- тельности организации при постановке системы бюдже- тирования	93
15. Шейко Е.В. Анализ структуры реальных инвестиций по источникам финансирования	102
16. Ковригина А.В., Харченко И.А. Методологические аспекты формирования эффективной системы внутреннего контроля в организациях	108
17. Ефимова И.Н. Анализ финансовой и инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов	116

18. Костина Н.А. Организация и методика экономического анализа рас- ходов на профессиональное обучение работников пред- приятий	126
Бухгалтерский учет и отчетность: состояние и перспективы развития в современном обществе	
19. Чернышева З.Д., Сабанчиева А.А. Развитие бухгалтерской финансовой отчетности в усло- виях изменения нормативно-правовой базы	133
20. Сыроижко В.В. Классификация систем управленческого учета и органи- зация нормативного учета в производственных коопера- тивных организациях	140
21. Зимакова Л.А. Зависимость организации учета от системы управле- ния	150
22. Емельянова М.В. Внешний и внутренний контроль качества аудита и аудиторских услуг	158
23. Залевская Н.А. Особенности учета материальных запасов в бюджетных организациях	164
24. Новосельцева С.Н., Качан Н.А. Актуальные вопросы ценообразования и калькулирова- ния окончательных продажных цен на предприятиях общественного питания	172
25. Попкова О.Н., Бербекова Г.Э. Учетная политика организаций потребительской коопе- рации как инструмент налогового регулирования	177
26. Попкова О.Н., Садовникова Н.В. Теоретические основы формирования учетной политики организаций	184

Костина Н.А.,
соискатель Белгородского университета
кооперации, экономики и права

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматривается сущность профессионального обучения, его роль в обеспечении эффективного функционирования предприятия; раскрывается состав и структура расходов предприятия, в том числе на профессиональное обучение. Отмечены основные акценты в процессе анализа расходов на профессиональное образование и приведены результаты статистического наблюдения за 2010 год.

Затратами предприятия на рабочую силу называются суммы вознаграждений в денежной и натуральной формах, начисленные наемным работникам за выполненную работу, и дополнительные расходы, произведенные организацией в пользу своих работников.

Согласно международной стандартной классификации в составе затрат на рабочую силу выделяют **десять групп** [6].

В **первые четыре группы** входят расходы на оплату труда, входящие в состав фонда заработной платы: оплату за отработанное время, оплату за неотработанное время, единовременные поощрительные выплаты, регулярные выплаты в натуральной форме (на питание, жилье, топливо).

В **пятую группу** входят расходы предприятия по обеспечению работников жильем: стоимость жилья, переданного в собственность работникам; расходы на содержание ведомственного жилого фонда; суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса на жилищное строительство или на погашение кредита, выданного на эти цели; расходы на погашение ссуд, выданных работникам на улучшение жилищных условий.

В **шестую группу** входят расходы на социальную защиту работников, которые в свою очередь делятся на **четыре группы затрат**:

1) обязательные отчисления в государственные социальные фонды;

2) взносы в негосударственные пенсионные фонды;

3) расходы, являющиеся частью выплат социального характера (надбавки к пенсиям работающим на предприятии, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение и отдых, оплата услуг, оказываемых работникам предприятия учреждениями и организациями здравоохранения и т.д.);

4) расходы на содержание медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе предприятия или организации.

В **седьмую группу** входят расходы на профессиональное обучение, к которым относятся затраты на содержание и аренду учебных помещений, расходы на платное обучение работников, стипендии за счет средств организации работникам, направленным на обучение и другие расходы по подготовке и переподготовке кадров.

В **восьмую группу** входят расходы на культурно-бытовое обслуживание: расходы предприятия на проведение вечеров отдыха и других культурно-массовых и спортивных мероприятий, на содержание столовых, библиотек, клубов, спортивных сооружений, расходы по организации работы кружков, курсов, студий и т. п., оплата путевок на экскурсии, путешествия, расходы по обустройству садоводческих товариществ, расходы по возмещению ценовой разницы на продукцию, отпускаемую подсобными хозяйствами для общественного питания работников предприятия.

В **девятую группу** входят прочие затраты, не отнесенные к вышеперечисленным группам, но связанные с использованием наемного труда: оплата проезда к месту работы или отдыха, стоимость выданной бесплатно форменной одежды, обмундирования, спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, командировочные расходы, включая суточные.

В **десятую группу** входят налоги, связанные с использованием рабочей силы: плата за привлечение иностранной рабочей силы и другие.

Важной составляющей расходов являются расходы на профессиональное обучение. *Обучая сотрудников, предприятия рассчитывают получить выгоду (в виде роста производительности труда) за счет повышения уровня квалификации работников или*

освоения ими новых знаний и навыков; работники, в свою очередь, надеются на увеличение заработной платы и конкурентоспособности на рынке труда.

В зарубежных странах отношение к профессиональному обучению чрезвычайно серьезное: большая часть предприятий (50-60%) так или иначе обучает своих сотрудников. Социально-экономические последствия дополнительного обучения весьма значимы. Оно способствует сокращению уровня безработицы, широкому применению современных технологий и оборудования (производительность труда повышается). Именно поэтому в развитых странах предприятия, которые обучают своих сотрудников, активно поддерживаются посредством стимулирующих мер, субсидирования инвестиций организаций и работников в профессиональное обучение [4].

Например, в *Бельгии, Испании, Италии* используется комбинация специальных налогов и грантов на обучение. Все фирмы платят налог на обучение; из собранных средств выдаются гранты на определенные виды обучения. Главный недостаток такой системы – большие административные издержки.

В *Австрии, Италии, Люксембурге, России* применяются налоговые вычеты из соответствующих расходов, что стимулирует предприятия инвестировать больше денег в обучение, однако издержки на данную программу перекладываются на всех налогоплательщиков.

Во *Франции и Канаде* используется модель «обучай или плати» («train-or-pay») – налог на обучение платят только те фирмы, у которых расходы на обучение ниже определенного уровня. К плюсам данной схемы можно отнести более низкие административные расходы по сравнению с первым вариантом. Однако такой подход не всегда эффективен, поскольку нельзя исключить низкого качества обучения. Кроме того, государства стремятся увеличить инвестиции фирм в дополнительное обучение за счет ввода специального «ограничивающего» контракта, который предусматривает штраф в размере стоимости обучения в случае, если работник покидает компанию раньше определенного договором срока.

Согласно результатам исследования, проведенного Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ, дополнительное профессиональное обучение увеличивает заработную плату на

4%. Такой результат сопоставим с основными зарубежными исследованиями дополнительного обучения в развитых странах [5]. В таблице представлен состав и структура затрат на рабочую силу российских организаций [1].

Таблица

Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу

Годы	Среднемесячные затраты на рабочую силу, рублей ¹⁾	Затраты на рабочую силу ²⁾	заработная плата	Из них, в % к итогу				
				расходы				
				по обеспечению работников жильем	на социальную заштиту	на профессиональное обучение	на культурно-бытовое обслуживание	прочие
1995	1275,7	100	60,5	4,6	28,3	0,3	3,3	3,0
1996	1919,6	100	59,7	3,5	29,9	0,4	3,5	3,0
1998	2094,4	100	63,2	2,0	30,2	0,3	1,5	2,8
2000	4358,6	100	65,8	0,7	29,4	0,3	1,1	2,7
2002	7644,0	100	71,8	0,5	24,4	0,3	1,0	2,0
2005	13336,7	100	76,6	0,4	19,6	0,3	0,7	2,4
2007	20683,1	100	77,9	0,3	18,5	0,3	0,5	2,5
2009	28590,4	100	78,1	0,3	18,4	0,3	0,4	2,5

1. За 1995г. и 1996г. – тыс. рублей.

2. В сопоставимой структуре, т.е. без учета группы налогов и сборов, связанных с использованием рабочей силы.

Как показывают данные, расходы на профессиональное обучение составляют лишь незначительную величину в общих затратах организаций и находятся на уровне 0,3–0,4% на протяжении всего рассматриваемого периода.

Расходы на подготовку в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования учитываются для целей налогообложения при условии, что с обучающимися в указанных образовательных учреждениях физическими лицами заключены договоры (контракты) на обучение, предусматривающие их работу у налогоплательщика в течение не менее трех лет по специальности после окончания соответствующего образовательного учреждения [3].

Что касается профессионального обучения, переподготовки, стажировки, курсов повышения квалификации, то организация оплачивает обучение физических лиц по договорам на обучение,

предусматривающим обязанность физического лица не позднее трех месяцев после окончания обучения, оплаченного организацией, заключить с ней трудовой договор, а также отработать в организации не менее одного года. Также условиями договоров на обучение предусмотрено: если физическое лицо не заключает с организацией трудовой договор в установленный срок, оно обязано возместить организации затраты на обучение [3].

В процессе анализа затрат предприятий на профессиональное обучение сначала определяется общее отклонение израсходованных ресурсов от установленных в смете и по сравнению с данными предыдущего года. При этом, осуществляется корректировка плановых затрат на фактический среднегодовой контингент обучающихся.

Далее производится факторный анализ отклонений от уточненной сметы по отдельным видам затрат. К таким затратам могут быть отнесены: расходы на основное и дополнительное профессиональное образование. В свою очередь дополнительное профессиональное образование включает: повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку [2].

Повышение квалификации – это обновление знаний и навыков лиц. Имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач (объем почасовой нагрузки – от 72 до 500 часов).

Профессиональная переподготовка – это приобретение дополнительных знаний и навыков в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, предусматривающими изучение научных и учебных дисциплин, разделов техники и новых технологий. Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности составляет свыше 500 часов аудиторных занятий, профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации составляет не менее 1000 часов трудоемкости.

Стажировка специалистов проводится в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, предусматривает изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения новых профессиональных обязанностей. Продолжительность

стажировки, как самостоятельного вида дополнительного профессионального образования, устанавливается от 2 до 4 месяцев.

В процессе анализа затрат на обучение важно также установить:

- общее количество обученных работников;
- количество обученных по категориям персонала (руководителей, специалистов, служащих);
- распределение обучающихся по возрастным группам (до 25 лет, от 25 до 30 лет, от 30 до 45 лет, старше 45 лет);
- выделение количества обученных за рубежом, на других российских предприятиях, на своем предприятии;
- распределение обучающихся по полу (мужчины – женщины);
- классификация обучающихся по формам обучения (с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы).

С целью обеспечения мониторинга и контроля за обучением персонала для российских предприятий введено соответствующее федеральное статистическое наблюдение, проводимое 1 раз в 3-4 года.

Последнее такое наблюдение проводилось по итогам за 2010 год. По его результатам можно сделать следующие выводы [2]:

- в 2010 г. было обучено 15,8% от общей численности работников предприятий, т.е. примерно их шестая часть;
- наибольшее число обученных работников характерно для такого вида экономической деятельности, как производство кокса и нефтепродуктов (46,6%); наименьшее – для сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (4,1%);
- из общей численности обученных профессиональную переподготовку прошли 8,2%, повышение квалификации – 90,1%, стажировку – 2,4%;
- с отрывом от производства обучались 40% работников, без отрыва от работы – 41,6%, с частичным отрывом от работы – 22,1%;
- от общего количества обученных 43,4% составили женщины и 56,6% – мужчины.

По результатам проводимого анализа разрабатываются мероприятия, обеспечивающие оптимизацию, как в профессиональном уровне работников предприятия, так и в расходах на его до-

стижение. Намечаемые изменения отражаются в плане дополнительного профессионального образования предприятия на будущий год.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу. – www.gks.ru.
2. Информация о дополнительном профессиональном образовании в 2010 г. – www.gks.ru.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации от 6 августа 2000 г. № 117-ФЗ, Ч.2. (в ред. 29.11.2010). – Прав. справ.-информ. система Консультант плюс: Версия Проф.
4. *Савченко В.А.* Организации могут включать расходы на профессиональное обучение в валовые расходы // Управление развитием персонала. – 2002.
5. *Травкин П.* Должно ли государство поддерживать дополнительное профессиональное обучение? // Человек и труд. – 2012. – № 12.
6. *Щербак И.А., Яковлева А.В.* Состав затрат предприятий и организаций на рабочую силу // Экономическая статистика. – 2012.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Чернышева З.Д.,
канд. экон. наук, доцент Белгородского университета
кооперации, экономики и права
Сабанчиева А.А.,
аспирант Белгородского университета
кооперации, экономики и права

РАЗВИТИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ

Статья посвящена анализу развития бухгалтерской (финансовой) отчетности в условиях изменения нормативно-правовой базы. В статье раскрываются проблемы и особенности формирования бухгалтерской отчетности по МСФО и российским стандартам бухгалтерского учета и отчетности в современных условиях хозяйствования организаций.

Анализируя тенденции развития российской бухгалтерской отчетности, необходимо отметить целенаправленное сближение баланса, отчета о прибылях и убытках и пояснений к ним с международными стандартами учета и отчетности. Развитие рыночных отношений в РФ требовало, и привело к изменению национальной системы учета и отчетности. Одной из причин этого является возникшая необходимость соответствия учетной системы современным политическим, экономическим, социальным, культурным условиям России. Так, динамика экономической деятельности в России потребовала разработки Программы реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности МСФО. Те шаги, которые сделаны в этом направлении, уже доказали, что формирование данных бухгалтерской отчетности по МСФО повысит прозрачность, достоверность, объективность данных бухгалтерского учета.