Введение

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики преданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда. Понятия «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а так же различных премий, доплат, надбавок, социальных льгот), начисленных в денежной и натуральных формах, включая денежные суммы начисленные работником в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами является: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), Своевременно и правильно относить себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление.

Целью данной работы было изучить организацию бухгалтерского учета оплаты труда работников растениеводства на примере конкретного хозяйства.

При написании дипломной работы была использована специальная литература, которая способствовала раскрытию теоретической части материала данной работы, а также нормативные документы по «Учету труда и заработной платы», которая позволила утвердить сделанные во время выполнения работы выводы. Данными для исследования послужили документация ЗАО «Нива».

**1. Обзор литературы.**

С переходом к условиям рыночного хозяйствования происходят значительные изменения в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, материального поощрения и социальной поддержки работников.

Заработная плата как цена рабочей силы в рыночной экономике должна выполнять три основные функции:

1. обеспечить работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы (воспроизводственная функция);
2. давать работодателю определенный экономический результат от применения наемного труда, позволяющий ему развивать производство и получать прибыль (стимулирующая функция);
3. быть регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также рабочую силу на рынке труда (регулирующая функция) [24].

Формы и системы оплаты труда определяют разные способы начисления заработка работникам. Они зависят от условий производства и категорий работающего персонала, который подразделяют на три группы:

производственные рабочие (рабочие, непосредственно участвующие в производстве готовой продукции);

административно-управленческий персонал;

работники несписочного состава (выполняющие работы по договорам подряда).

Различают две основные формы оплаты труда:

сдельная (когда в основу расчета берется объем работы и расценка за выполнение его единицы);

повременная (в основе – тарифная ставка за час работы или оклад и отработанное время).

Кроме того, возможно применение разновидности этих форм (простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и т. д.) [15].

В сельском хозяйстве рабочий период не совпадает со временем производства продукции, вследствие чего конечные результаты (объем производства продукции, валовой доход, прибыль и т. д.) определяют значительно позже окончания трудового процесса, что вынуждает формировать фонд оплаты труда из двух частей - основной и переменной. Первая гарантирует вознаграждение за труд в зависимости от его количества и качества, в размерах, необходимых для воспроизводства рабочей силы, а вторая, выплачиваемая в виде различных доплат и премий, зависит от конечных результатов производства.

В сочетании основной оплаты с доплатами и премиями на каждом предприятии определяется системами оплаты труда. Система доплат и премий зависит от условий производства и тех целей и задач, которые ставит перед собой трудовой коллектив.

Как отмечает А. Н. Лубков, основной в акционерных обществах сельскохозяйственных кооперативов, фермерских и других сельскохозяйственных предприятиях, где используют наемный труд, остается сдельная форма оплаты труда. Сегодня труд почти 75-80% рабочих основного и вспомогательного производства оплачивают по сдельным расценкам. Широкое применение этой формы оплаты объясняется тем, что в ней, во-первых, более четко, чем в повременной, выражена прямая связь с результатами труда, а, во-вторых, она позволяет учитывать многообразие форм кооперации и разделение труда в разных отраслях, что способствует росту производительности труда.

Сдельная форма оплаты труда эффективна лишь при наличии обоснованных норм времени, выработки, обслуживания, точного учета количества труда, затраченного каждым работником или бригадой, объема произведенной продукции ил выполненных работ, тарификации работ и рабочих, позволяющий правильно оценить качество труда.

Сейчас в практике широкое применение нашли сдельно-прогрессивные расценки. При этом работа, выполненная в пределах нормы, оплачивается по прямым расценкам, а сверхсменной нормы выработки – по прогрессивно-возрастающим. Они способствуют мобилизации работников на современное проведение сельскохозяйственных работ в оптимальные сроки.

Обычно повременная форма оплаты применяется лишь на работах, не поддающихся нормированию, или там, где невозможно или нецелесообразно обеспечить учет объема выполненных работ. При этой форме размер оплаты труда определяется исходя из отработанного времени. Доход от трудовой деятельности начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время. [16].

По мнению членов правления аграрного товарищества Миттенвальде Райнера Матээса повременная оплата труда дает значительное упрощение системы оплаты труда, однако таким путем не всегда можно достичь справедливого распределения сумм заработной платы. Дополнительно к почасовой оплате непосредственно руководители производства могут по собственной инициативе прибавить до 10% в день. Один раз в год можно повысить базовую почасовую ставку.

Если в течении года оплата труда производится на повременной основе, то во время уборки урожая переходят на сдельные формы оплаты. Главными, например, при возделывании зерновых являются часы намолота и объем убранного зерна. В зависимости от того, сколько часов намолота приходится на конкретного работника определяется его зарплата за день [21].

На сельскохозяйственных предприятиях также распространена аккордно-премиальная система оплаты труда за продукцию растениеводства. Объясняется это тем, что ни сдельная, ни повременная форма оплаты труда не устанавливают тесной взаимосвязи между размерами доходов трудящихся и конечными результатами, то есть не стимулирует рост производства сельскохозяйственной продукции.

Аккордные расценки за продукцию рассчитывают исходя из необходимых затрат на оплату труда на весь технологический цикл производства плюс фонд оплаты бригадира и обслуживающих работников с учетом доплаты за продукцию, размер которой может устанавливаться в зависимости от планируемой урожайности сельскохозяйственных культур и финансовых возможностей хозяйства [15].

В своей статье Лубков А. Н. отмечает, что в хозяйствах по прежнему применяется натуральная оплата труда. Главным документом, регламентирующим порядок ее выплаты является коллективный договор, а также положение об оплате труда, утвержденным общим собранием трудового коллектива. Наиболее распространен в хозяйствах вариант натуральной оплаты труда сельскохозяйственной продукцией собственного производства. Натуральная оплата рабочим предприятия может производиться как растениеводческой, так и животноводческой продукцией независимо от того, в какой отрасли или цехе трудятся наемные рабочие.

В хозяйствах может применяться натуральное премирование работников за выполнение задания или нормы производства продукции в расчете на одного работника или звена.

Профессор А. Пономарев и кандидат экономических наук Е. Камардин также отмечают, что многие сельскохозяйственные предприятия стали внедрять новую систему оплаты труда, включающие как денежные, так и натуральные компоненты. В счет оплаты труда сельскохозяйственные предприятия могут продавать строительные материалы, топливо, промышленные товары по оптовым ценам их приобретения с учетом транспортных издержек, затрат на хранение и налога на добавленную стоимость. Общая стоимость выделяемых для погашения зарплаты продуктов, кормов, навоза и оказываемых услуг в годовом фонде оплаты труда и определяют долю отоваривания продукцией и услугами заработной платы работников сельхозпредприятия. Для выдачи натуроплаты руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий нужно сформировать следующие фонды:

продажа сельскохозяйственной продукции по договорам;

кормов для общественного животноводства;

продовольствия, выделяемого в счет зарплаты работников хозяйства;

внутрихозяйственного потребления [20].

По мнению Кандидата экономических наук Анны Федченко для поисков эффективных моделей организации заработной платы и систем стимулирования труда работников необходимо обратиться к американскому опыту. Так, на американских предприятиях применяется индивидуальная и групповая система стимулирования. Индивидуальная может быть сдельной и повременной. Сдельная система стимулирования предполагает выплату определенной, в большинстве случаев дифференцированной ставки за каждую произведенную единицу продукции или оказанную услугу.

При повременной системе на основе нормирования определяется норма времени на каждую задачу или работу, затем компания принимает решение относительно введения повременной ставки оплаты труда, затем проводится мониторинг по оценке эффективности системы стимулирования и ее влияние на качество работы.

Групповая система стимулирования более удобна, поскольку регистрация группового выполнения задания занимает меньше времени, чем индивидуального [22].

В России широкое применение находит тарифная система оплаты труда, которая представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной в зависимости качества, характера и условий труда. Она позволяет в определенной степени учитывать различия в квалификации работников, сложность, степень ответственности и интенсификации их труда, условия, в которых этот труд протекает.

Тарифные ставки представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп рабочих в единицу рабочего времени в соответствии с применяемой на предприятии тарифной сеткой.

Тарифные сетки являются практическим средством дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от их квалификации. Они представляют собой совокупность действующих в данной отрасли производство тарифных разрядов и соответствующих каждому разряду тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент позволяет определять соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы. тарифный коэффициент первого разряда равен единицы. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз более сложный труд оплачивается выше труда работников первого разряда [17].

Организации сами, но в соответствии с законодательством разрабатывают и утверждают штатное расписание, сдельные расценки и норы выработки, используя государственные тарифные ставки и оклады в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условия выполняемых ими работ. Соотношение в размерах оклада, премий и иных поощрительных выплат между отдельными категориями персонала тоже определяется самостоятельно и фиксируется в коллективных договорах предприятия. Основой системы построения тарифных ставок и окладов является минимальная заработная плата, установленная Правительство РФ с 1 января 1998 года в размере 83,49 руб. Исходя из минимальной заработной платы и среднемесячной продолжительности рабочего времени, установленных в законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок [13].

Роберт Яковлев считает, что сложившийся уровень минимальной заработной платы влияет на соотношение ее минимальных и средних размеров, и в целом на организую заработной платы на предприятии, затрудняет рациональную организацию труда и производства на предприятиях. Поэтому необходимо применять срочные меры по превращению ее в реально значимую величину.

На первом этапе ускоренное повышение минимальной заработной платы может быть обеспечено за счет перераспределения имеющихся доходов (прибыли работодателя, фонда оплаты труда). При повышении минимальной заработной платы тарифные ставки и оклады ЕТС целесообразно изменять только на размер прибавки.

Необходимо отказаться от установления минимальной заработной платы, как об салютной величины – единой для всей России и выраженной в рублях; надо переходить к установлению ее в процентах к прожиточному минимуму одинокого работника в трудоспособном возрасте.

Переход к установлению размеров минимальной заработной платы в процентах к прожиточному минимуму полезен еще и потому, что позволяет решить проблему устаревшей системы районных коэффициентов, так как они перестали отражать реальность сегодняшнего дня; не учитывают различия в условиях воспроизводства рабочей силы в регионах.

Чтобы перейти к формированию заработной платы на принципах рыночной экономики тарифные ставки должны выплачиваться только за выполнение трудовых обязанностей; при этом они должны полностью обеспечивать воспроизводство рабочей силы [24].

При организации учета труда и его оплаты опираются на законодательные и нормативные документы [2,3,4,5,6,7].

Также в организациях в целях урегулирования взаимоотношений между работодателям и работником, трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них по мнению Н. Д. Врублевского и И. М. Гендукова относятся: коллективный договор, трудовой договор, положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание.

В соответствии с Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера № 89 от 10.07.95 г. все начисленные предприятиями выплаты работникам сгруппированы в три группы:

1. фонд заработной платы (ФЗП);
2. выплаты социального характера;
3. расходы не относящихся к ФЗП и выплатам социального характера.

Фонд заработной платы включает:

* + оплату за отработанное время, в том числе оплату труда лиц, принятых на работу по совместительству, а также оплату труда работников пенсионного состава;
	+ оплата за неотработанное время – оплату ежегодных и дополнительных отпусков, льготных часов подростков, простоев не по вине рабочих;
	+ ежевременные поощрительные выплаты, различные премии, доплаты, надбавки за классность трактористов-машинистов;
	+ стоимость продукции выдаваемой работникам в порядке натуральной оплаты.

Согласно Кодексу Законов о Труде (КЗоТ) Российской Федерации в статье 85 при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессии, при работе в сверхурочное время, в ночное время, праздничные дни и др.), предприятия, учреждения, организации обязаны производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах. При этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

В соответствии со статьей 88 КЗоТ работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Компенсация сверхурочных работ отгулам не допускается.

Согласно статьям 66 и 67 КЗоТ всем работникам представляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск представляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю. Порядок исчисления продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска определяется законодательством.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется:

* в случае, если весь расчетный период отработан полностью путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на три и на:

 25,25 – среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска, установленного в рабочих днях;

 29,60 – среднемесячное число календарных дней при оплате отпуска, установленного в календарных днях.

* в случае, если каждый из трех месяцев расчетного периода отработан не полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы за проработанное время на:

 количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время при предоставлении отпуска в рабочих днях;

 количество календарных дней, приходящихся на отработанное время при предоставлении отпуска в календарных днях.

В соответствии со статьей 239 КЗоТ РФ пособие по временной нетрудоспособности выдается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине или протезировании. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выдается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от 60 до 100 процентов заработка в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа, числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности устанавливается на уровне 90 процентов минимальной оплаты труда.

Для расчетов больничных применяют средний заработок за два месяца предшествующих заболеванию.

 Пособие при бытовой травме выдается начиная с шестого дня нетрудоспособности. Пять дней нетрудоспособности, за которое пособим не выдается исчисляются в календарном порядке начиная с 1 дня в их число включается выходные и праздничные дни. Законодательством не установлено какого-либо общего предельного срока выплаты пособия.

Кроме начислений из заработной платы каждого работника производят удержания, они по своему характеру подразделяются на следующие виды:

* обязательные;
* удержания по инициативе предприятия;
* по заявлению работника.

Все удержания в сумме не должны превышать 50% от начисленной заработной платы.

**2. Организационно экономическая характеристика хозяйства**

Бывший откормсовхоз «Развиленский», расположенный в юго-восточной части Песчанокопского района первоначально был реорганизован в Товарищество с Ограниченной Ответственностью «Нива» 21.12.91 г. Вторая и окончательная реорганизация прошла в соответствии с Гражданским Кодексом 04.03.99 года из Товарищества с Ограниченной Ответственностью «Нива» в Закрытое Акционерное Общество «Нива».

Расстояние от областного центра – г. Ростова-на-Дону – 250 км., от районного центра с Песчанокопское – 58 км.

Ближайшая железнодорожная станция пункты реализации сельскохозяйственной продукции находятся в ст. Развильная – 35 км.

Связь с районным центром осуществляется по дороге с твердым покрытием, местного значения.

На территории хозяйства расположено 3 населенных пункта хутора 1. Полянный, 2. Цветное 3. Большой Гок. Центральная усадьба предприятия находится в хуторе Полянный в них проживает 1030 человек. Из них 288 чел. работают на предприятии, в том числе занятые в сельскохозяйственном производстве – 240 чел.

Климат носит континентальный характер. Средняя температура января – 3,50 С, минимальная – 20,50 С, июля - +26,80 С.

Общая земельная площадь ЗАО «Нива» составляет 8823 га, из которых

наибольший удельный вес занимает сельскохозяйственные угодья (96,3 %) табл. 1. По сравнению с базисным годом площадь сельскохозяйственных угодий увеличилась на 24 га. Однако в структуре земельных угодий особых изменений не произошло.

Анализируя данные таблицы 2 можно сказать, что численность работников ЗАО «Нива» в 1998 году снизился в связи с сокращением штатов. Наблюдается незначительное сокращение численности работников растениеводства и наибольшее сокращение числа работников , занятых в животноводстве, в связи с сокращением объема производства животноводческой продукции.

*Таблица 1*

*Состав и структура земельных угодий ЗАО «Нива»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 г. | 1997 г. | 1998 г. |
| га | % с с/х угодьям | % к общей площади | га | % с с/х угодьям | % к общей площади | га | % с с/х угодьям | % к общей площади |
| Общая земельная площадь, | 8799 | х | 100 | 8826 | х | 100 | 8823 | х | 100 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего с/х угодий | 8471 | 100 | 96,3 | 8498 | 100 | 96,3 | 8495 | 100 | 96,3 |
| Из них: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Пашня | 6849 | 80,8 | - | 6869 | 80,8 | - | 6870 | 80,9 | - |
| пастбища | 1622 | 19,2 | - | 1629 | 19,2 | - | 1625 | 23,1 | - |
| Леса и кустарник | 153 | - | 1,7 | 153 | - | 1,7 | 256 | - | 2,9 |
| Пруды и водоемы | 26 | - | 0,3 | 26 | - | 0,3 | 26 | - | 0,3 |
| Прочие угодья | 103 | - | 1,2 | 103 | - | 1,2 | - | - | - |
| Земли, занятые пастбищами | 46 | - | 0,5 | 46 | - | 0,5 | 46 | - | 0,5 |

*Таблица 2.*

*Численность и состав работников ЗАО «Нива»*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | 1996 г. | 1997 г. | 1998 г. | Отклонения (+) (-) 1998 от 1996 |
| Численность работников, всего | 345 | 265 | 170 | -175 |
| 1. Работники, занятые в с/х производстве всего | 338 | 258 | 164 | -174 |
| из них: |  |  |  |  |
| * рабочих постоянных
 | 292 | 214 | 134 | -158 |

Продолжение таблицы 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| * работники растениеводства
 | 70 | 57 | 55 | -15 |
| * работники животноводства
 | 141 | 98 | 42 | -99 |
| * рабочие сезонные и временные
 | 10 | 8 | 10 | - |
| * служащие и НТР
 | 36 | 36 | 22 | -14 |
| Рабочие прочих предприятий и учреждений (столовая, жилищно-коммунальное хозяйство) | 7 | 7 | 6 | -1 |

*Таблица 3*

*Состав и структура товарной продукции ЗАО «Нива»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды продукции | 1996 г. | 1997 г. | 1998 г. |
| % к итогу раздела | % к общему итогу | % к итогу раздела | % к общему итогу | % к итогу раздела | % к общему итогу |
| 1. Продукция растениеводства - всего, т. р. | 100 | 23 | 100 | 27 | 100 | 70 |
| из них:  |  |  |  |  |  |  |
|  - зерновые и зернобобовые | 45 | - | 10 | - | 15 | - |
|  - подсолнечник | 26 | - | 10 | - | 15 | - |
|  - прочая  | 29 | - | 21 | - | 40 | - |
|  2. Продукция животноводства – всего т.р. | 100 | 49 | 100 | 50 | 100 | 20 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |

Продолжение таблицы 3

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| * скот и птица в живой массе
 | 85 | - | 88 | - | 100 | - |
| * молоко
 | 1 | - | - | - | - | - |
| * яйцо
 | 14 | - | 12 | - | - | - |
| 3. Прочая продукция, работы, услуги – всего, т. р. | 100 | 28 | 100 | 23 | 100 | 10 |
| **Итого** | х | 100 | х | 100 | х | 100 |

На основе состава и структуры товарной продукции ЗАО «Нива», можно отметить, что ведущей отраслью в 1996 - 1997 гг. было животноводство, а в 1998 г. производство растениеводческой продукции, на ее долю приходится 70% всей товарной продукции (таблица 3). Хозяйство специализируется на производстве подсолнечника.

В животноводстве скот в живой массе составляет 20% всей товарной продукции. Из-за низких качественных показателей продукции животноводства, высокой себестоимости и низкой цены реализации производство продукции является убыточным.

Для достижения высоких финансовых результатов хозяйство стремиться выращивать более рентабельные, пользующиеся спросом сельскохозяйственные культуры.

В состав амортизируемого имущества ЗАО «Нива» входит основные средства и малоценные, быстро изнашивающиеся предметы (таблица 4).

В структуре основных средств наибольший удельный вес за последние два года занимают здания, на втором месте машины и оборудование.

Вследствие износа и списания некоторых видов основных средств, а также недостаточностью средств у предприятия для их замены, их удельный вес в структуре основных средств снизился. Значительно сократилось поголовье продуктивного скота.

Запасы малоценных и быстроизнашивающихся предметов с каждым годом уменьшаются, то есть не пополняются из - за отсутствия денежных средств.

Из данных таблицы 5 видно, что объемы производства продукции с каждым годом уменьшаются. Из-за выбытия основных средств произошло уменьшение стоимости основных фондов. Производительность труда в 1998 году снизилось по сравнению с базисным годом, в результате чего производство валовой продукции уменьшается. Из-за снижения среднегодовой стоимости основных фондов уменьшается фондообеспеченность. Сокращение численности работников оказывает влияние на рост фондовооруженности и энерговооруженности.

На протяжении трех лет хозяйство является убыточным. Однако, убыток с каждым годом сокращается.

*Таблица 4.*

*Состав и структура амортизируемого имущества ЗАО «Нива»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 г. | 1997 г. | 1998 г. |
| млн. р. | % к итогу раздела | млн. р. | % к итогу раздела | млн. р. | % к итогу раздела |
| Основные средства – всего | 27954 | 100 | 19782 | 100 | 16789 | 100 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |
| * здания
 | 8238 | 29,5 | 7849 | 39,7 | 7845 | 46,7 |
| * сооружения
 | 7252 | 26,0 | 2766 | 14,0 | 852 | 5,1 |
| * машины и оборудование
 | 10710 | 38,3 | 7734 | 39,0 | 7065 | 42,1 |
| * транспортные средства
 | 1155 | 4,1 | 1002 | 5,1 | 990 | 5,9 |
| * продуктивный скот
 | 343 | 1,2 | 431 | 2,2 | 3,7 | 0,2 |

Продолжение таблицы 4

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| * многолетние насаждения
 | 256 | 0,9 | - | - | - | - |
| Малоценные и быстроизнашивающиеся предметы – всего | 57 | 100 | 27 | 100 | 2 | 100 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| - на складе | 14 | 24,6 | 6 | 22,2 | - | - |
| - в эксплуатации | 43 | 75,4 | 6 | 22,2 | - | - |

*Таблица 5*

*Основные показатели производственной деятельности*

*ЗАО «Нива» за 1996 – 1998 гг.\**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 г. | 1997 | 1998 | 1998 г. в % к 1996 г. | 1998 в % к 1997г. |
| Валовая продукция в сопоставимых ценах – всего, руб. | 947400 | 503121 | 341000 | 36,0 | 67,8 |
|  в том числе: |  |  |  |  |  |
| * продукция растениеводства
 | 383600 | 274482 | 264400 | 68,9 | 96,3 |
| * продукция животноводства
 | 563800 | 228639 | 76600 | 13,4 | 33,5 |
| Среднегодовая стоимость всех основных фондов, т. р. | 29906 | 24227 | 17146 | 57,3 | 70,8 |
|  в том числе: |  |  |  |  |  |
| * производственных
 | 2990 | 24227 | 17146 | 57,3 | 70,8 |
| Всего энергетических мощностей в хозяйстве л. с. | 10475 | 7935 | 7935 | 75,8 | 100 |

Продолжение таблицы 5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел. | 345 | 265 | 170 | 49,3 | 64,2 |
| Фондообеспеченность, т. р. / га  | 3,5 | 2,9 | 2,0 | 57,2 | 70,9 |
| Фондовооруженность, л. с. /чел. | 86,7 | 91,4 | 100,9 | 46,4 | 110,3 |
| Энерговооруженность, л. с. /чел. | 30,4 | 29,9 | 46,7 | 153,8 | 155,9 |
| Произведено валовой продукции в сопоставимых ценах на 1 работника, руб. | 2746 | 1898 | 2000 | 72,8 | 105,4 |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств, т. р. | 3428 |  |  |  |  |
| Прибыль (убыток), т. р. | -5390 | -3619 | -1278 | 23,7 | 35,3 |

\* в деноминированных ценах

В соответствии с законом «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 года № 123 – ФЗ в ЗАО «Нива» принята учетная политика.

Штат бухгалтеров состоит из шести человек. Главный бухгалтер ведет главную книгу, составляет квартальные и годовые отчеты, заполняет налоговые декларации, а также разрабатывает перечень служебных обязанностей для всех работников бухгалтерии. В бухгалтерии ведется документальное оформление всех хозяйственных операций, частичная группировка документов и сводка их в производственный отчет. Бухгалтера в соответствии с утвержденными графиком документооборота сдают производственные отчеты до 25 числа каждого месяца в вышестоящую организацию.

Как и многие хозяйства ЗАО «Нива» утвердило основной формой бухгалтерского учета – журнально-ордерную.

**3. Учет расчетов по оплате труда работников растениеводства в Закрытом Акционерном Обществе «Нива» Песчанокопского района.**

3.1 Первичный учет.

Процесс производства связан с затратами не только общественного (в средствах и предметах труда), но и живого труда.

Уставом акционерного общества «Нива» предусмотрено следующее положение об оплате труда рабочих:

1. оплата труда рабочих, занятых в растениеводстве производится по расценкам за центнер произведенной продукции, на условиях коллективного и личного подряда;
2. расценки за продукцию определяются исходя из нормы производства продукции на условиях коллективного и личного подряда и тарифного фонда заработной платы, увеличенного от роста урожайности сельскохозяйственных культур.

Расценки за продукцию устанавливаются едиными на год. Тарифный фонд заработной платы для расчета расценок за продукцию в растениеводстве определяется по технологическим картам, составленным по каждой культуре, на основе запланированного объема работ включая работы незавершенного производства, установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок.

В растениеводстве до расчетов за продукцию применяется авансирование в виде сдельной оплаты труда. В пределах установленного тарифного фонда заработной платы бригаде, звену применяется более высокий размер ежемесячного аванса в период проведения наиболее важных сельскохозяйственных работ (посев, уборка урожая). К ежемесячному авансу трактористам-машинистам, которым присвоены I ил II классы квалификации дополнительно выплачивается надбавка за классность. Премирование рабочих хозяйства производится - за перевыполнение плана получения валовой продукции с учетом её качества бригадой отдельным рабочим в растениеводстве.

Премирование за продукцию, конкретно рабочим растениеводства производить за каждый процент перевыполнения плата производства продукции, в размере 1% годового заработка рабочих.

Директору акционерного общества «Нива» совместно с профсоюзным комитетом выдавать работникам подрядных коллективов до 50% продукции, полученной сверх плана, определенного по договору, в виде натуральной оплаты (по желанию выплачивать стоимость продукции по розничным ценам). Заработная плата за выданную продукцию не начисляется.

Для коллективов бригад и звеньев в растениеводстве может устанавливаться дополнительно оплата за качественное и свойственное выполнение важнейших работ. Порядок и размеры доплаты устанавливаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом общая сумма дополнительной оплаты на одного рабочего растениеводства за сезон не должна превышать месячного, а по пропашным культурам полуторомесячного заработка.

Лицам, которым присвоены I класс квалификации «тракториста-машиниста» производится доплата в размере 20% к заработной плате, а лицам которым присвоено II класс квалификации в размере 10%.

Трактористам-машинистам за непрерывный стаж работы по специальности в данном хозяйстве выплачивается надбавка к заработной плате в следующих размерах от сумм годового заработка в процентах:

1. от 2-х до 5 лет - 8
2. от 5 до 10 лет - 10
3. от 10 до 15 лет - 13
4. от 15 и выше - 16

Выплата единовременной надбавки производится один раз в год.

Например, трактористу было задано произвести плоскорезную обработку почвы на 12 га. Он перевыполнил план на 2 га (14 га- 12 га). Необходимо определить расценку на единицу работ, для этого дневную тарифную ставку (15,74) делят на норму выработки (12):15,74:12=1,311.

Заработок определяют умножением расценки на объем работы в натуре:

1,311×14=18,36. Так как тракторист перевыполнил план, то ему начисляется премия, в размере 50% от заработка: 18,36×50=9,18. Надбавка за классность платиться в размере 20% от заработка, так как тракторист I класса: 18,63×20=3,67. Доплата за работу в ночное время определяется 50% от дневной тарифной ставки 15,74×50=7,87. Для трактористов, занятых на гусеничных тракторах и особо сложной технике –тарифная ставка повышается на 10% : 18,36×10=1,84. В результате заработная плата тракториста вместе с доплатой составит: 18,36+9,18+3,67+7,84+1,84=40,29.

Для контроля за рудовой дисциплиной и с целью анализа степени использования рабочего времени в акционерном обществе «Нива» применяется табельный учет. Он также служит основанием для зачисления заработной платы работникам с повременной оплатой труда.

Табельный учет в хозяйстве ведут в табеле учета рабочего времени. (приложение 1).

В табеле указывается фамилия, имя, отчество работника, его профессия или должность. Его заполняют ежедневно по окончании рабочего дня, отличают выход на работу, количество отработанных часов, неявки отражают в табеле условными обозначениями, например П – прогул, Т – вне территории, О – отпуск, Б – болезнь и другие.

В конце месяца показатели табеля подсчитывают и заполняют человеко-дни неявок (по причинам), фактически отработанные дни.

Для учета труда и его оплаты в растениеводстве используется учетный лист (форма № 22) (приложение 2), он предназначен для учета механизированных работ, выполняемых трактористами-машинистами.

При открытии учетного листа указывают наименование хозяйства, отделение, агрегат (номер и марка), прицепные орудия, а так же фамилию, имя, отчеств тракториста и дату в течении которой была выполнена работа. Данный учетный лист состоит из четырех разделов. В первом разделе «Задание», указывается наименование и условия работы, место работы, объем, задания, норма расхода горючего. Задание подписывают бригадир и тракторист.

Во втором разделе, который называется «Выполнение задания» отражают наименование работ, сколько выработано –всего и в том числе сверх нормы, расход горючего – по норме и фактически.

Третий раздел «Движение горючего в хозяйстве» не заполняется.

В четверном разделе «Расчет заработной платы» производится сам расчет начисления оплаты труда трактористу. Указывают дату выполнения работы, фамилия, имя, отчество, должность, количество проработанного времени, расценка за единицу работы, заработок. Учетный лист рассчитан на ежедневное ведение учета в течение 15 дней, в данном примере он заполняется за три дня работы. По окончании работы учетный лист подписывают начальник участка и бригадир.

Кроме учетного листа в хозяйстве применяется учетный лист труда и выполненных работ (форма 66). Он применяется для учета работ выполненных ручным способом. При открытии учетного листа труда и выполненных работ в нем последовательно записывают наименование сельскохозяйственного предприятия, отделения, бригаду, звено, месяц, год, фамилию, имя, отчество каждого члена данного звена или группы работников, выполняющих совместно работы. При приемки работ против каждого работающего отмечают количество отработанных часов и объем фактически выполненной работы. Основную оплату труда начисляют умножением объем произведенных работ на расценку за единицу работ. Доплата определяется умножением основной заработной платы на процент доплаты. По каждой строке и по графам подсчитывают итоги.

Наряд на сдельную работу (для бригады) (форма №70) (приложение 3)в хозяйстве применяют для оформления и учета объема выполненных работ, затраченного времени и заработной платы членов бригады. Наряд выписывают перед началом работы на бригаду в расчете на несколько дней (до месяца), в одном экземпляре. На лицевой стороне наряда дают описание работ, должны проставлять разряд работы и параграф справочника единых норм времени и расценок, по которому будет производится оплата, проставляется единица измерения. В разделе №Задание» проставляют количество (объем работ) и расценку, а норма времени не заполняется. Оборотная сторона наряда служит табелем учета фактически отработанного времени, однако в хозяйстве он не ведется, здесь сразу показывают общее количество отработанных каждым рабочим часов, которое и принимается в расчете для определения бригадного заработка между рабочими. Если рабочие имеют одинаковый разряд, то при распределении зарплаты между ними сначала определяют средний заработок за один час и затем умножают его на количество отработанных часов каждым рабочим. Если разряд рабочих неодинаков, то общий заработок между ними распределяют с учетом тарифного коэффициента.

Наряд на сдельную работу (индивидуальный) (форма 70 а) применяют для установления заданий и учета объемов выполненных работ, затраченного времени и заработной платы на одного работника (приложение 4). В акционерном обществе «Нива» данный наряд заполняется в произвольной форме, где указывается фамилия работника, месяц в котором выполнены работы, наименование работ, объем задания и сам расчет заработка. В конце месяца подсчитывается итоговая сумма оплаты труда данного работника.

Для начисления оплаты труда шоферам, занятым по перевозке растениеводческой продукции в хозяйстве применяется путевой лист грузового автомобиля (форма 4с) (приложение 5). На лицевой его части записывают дату выдачи (число, месяц, год), режим работы, номер автомобиля и марку. В строке «Водитель» проставляют фамилию и инициалы водителя.

В разделе «Работа водителя и автомобиля» по строке «Выезд из гаража» отмечают: в графах два, три – часы и минуты выезда из гаража по графику, а графы четыре, пять и шесть не заполняются.

В разделе «Движение горючего, литр.» указывают марку горючего и сколько литров выдано. В разделе «Задание водителю» записывают наименование заказчика автотранспорта (в чье распоряжение), остальные реквизиты в хозяйстве не заполняются.

В разделе «Последовательность выполнения задания» записывают: в графе 24 – количество рейсов, 25 – наименование каждого пункта погрузки и разгрузки, 27 – количество пройденных километров.

В разделе «Простой на линии» причины и время простоя указывает работник службы техпомощи, подтверждая их подписью и штампом.

В разделе «Результаты работы автомобиля и прицепов» диспетчер рассчитывает и записывает расход горючего по норме и фактически, сколько выполнено тонно-километров, общий пробег автомобиля.

При отсутствии работника на работе в результате временной нетрудоспособности.

Например, Нестеров А. С. в период с 22.05.98 г. по 31.05.98 г. находился на больничном. приступить к работе 1.06.98. Число дней нетрудоспособности – 8. Стаж работы 4 года 6 месяцев. Согласно статьи 239 Кодекса законов о труде Российской Федерации пособие начисляется в размере 60% от заработной платы за два предшествующих месяца:

март 24 рабочих дня - 87,36 рублей;

апрель 27 рабочих дней - 105,09 рублей.

Всего 51 рабочий день – 240,45 рублей.

Среднегодовой фактический заработок составляет 240,45:51 = 4,71 рубль. 4,71×60%= 2,83 рубля; 2,83×8=22,64 рубля. Из этой суммы удержан подоходный налог 12% - 3 рубля. Сумма к выдаче 19,64 рублей.

В хозяйстве для начисления отпускных используют следующие первичные документы:

1. записка о предоставлении очередного отпуска, в которой указывается фамилия, имя, отчество работника и на какой срок он идет в отпуск (приложение 6);
2. расчет оплаты за отпуск и компенсации при увольнении, в котором непосредственно производится расчет отпускных (приложение 7).

При исчислении среднего дневного заработка при предоставлении работнику отпуска следует учитывать различные ситуации при отработке времени в расчетном периоде:

1. весь расчетный период отработан полностью;
2. каждый из трех месяцев расчетного периода отработан не полностью;
3. в расчетном периоде один или два месяца отработаны не полностью.

Рассмотрим на примере первый случай, когда весь расчетный период отработан полностью. Зотову С. Ю. предоставлен трудовой отпуск с 17.06.98 г. по 14.07.98 г. продолжительностью отпуска 24 рабочих дня. Заработок за три предшествующих отпуску месяца составил:

март 23 рабочих дня - 216,99 рублей

апрель 23 рабочих дня - 258,37 рубля

май 28 рабочих дня - 255,00 рублей

Всего 74 рабочих дня - 730,36 рублей.

Средний заработок за месяц составит: вся начисленная сумма заработной платы 730,36 рублей делится на 3 и на 25,5 (среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска, установленного в рабочих днях) : 730,36:3:25,25 = 9,64 рубля. Затем определяем, сколько следует за 24 рабочих дня отпуска: 9,64×24=231,40 рубль. Из суммы отпускных удерживается подоходный налог 12% 28 рублей, 1% в пенсионный фонд – 2,30 рубля. Сумма к выдаче составила 201,10 рубль.

Многообразие применяемых форм и систем оплат труда согласно принятых законодательных актов свидетельствует, что в сельскохозяйственных предприятиях для оплаты труда работников принимаются разные условия.

При организации оплаты труда в животноводческих отраслях в большинстве хозяйств в основном сохранены действующие соотношения и размеры тарифных ставок и должностных окладов работников, установленных постановлением от 17.09.86 № 1115, а для руководителей и специалистов этой отрасли применяется 18-ти разрядная Единая тарифная сетка (ЕТС).

Расценки за продукцию для оплаты труда работников животноводства устанавливаются в определенной последовательности. Сначала определяют нормы обслуживания скота и его продуктивность. По этим показателям рассчитывают выход продукции за год от закрепленной группы животных. По справочнику тарификации работ и работников устанавливают разряд работы и определяют их годовой фонд заработной платы. Для расчета расценок за продукцию годовой тарифный фонд оплаты увеличивают на 25%. Делением этого фонда на установленный выход продукции за год исчисляют расценку для оплаты за ее единицу. За 1ц. молока, 1ц. мяса и т.д.

*Расчет основной оплаты труда доярок*

Расчет оплаты труда доярок осуществляется на основании постановления Правительства № 1115 от 17.09.86. Согласно технически обоснованным нормам обслуживания коров при доении в молокопровод за дояркой закреплено 50 голов. Бизнес-планом предусмотрено надоить от каждой коровы 1800 кг. молока с базисной жирностью 3,64. И получить 90 телят на 100 коров или 45 телят, получить прирост живой массы телят молочной породы 400 гр. В сутки. Исходя из этого норма производства продукции составит: молока (базисной жирностью – 3,6%) – 900ц. телят – 45 голов. прирост живой массы телят – 3,6ц. Установив норму производства, определяют разряд и тарифную ставку. Тарифный фонд за год и по периодам определяют умножением дневной тарифной ставки на число календарных дней в году.

Так, работа доярок (с учетом имеющихся в хозяйстве условий труда) тарифицируются по 5 разряду, где дневная ставка составляет 5,31 руб, годовой фонд оплаты труда составляет5,31×365 дн. = 1938,15 руб.

Для расчета расценки за продукцию тарифный фонд за год и по периодам увеличивают до 125% в зависимости от роста продуктивности животных, а затем распределяют между молоком и приплодом. Обычно, как показывает практика распределение тарифного годового фонда – на молоко 90%, а приплод и прирост живой массы 10%. Таким образом, годовой тарифный фонд оплаты труда за продукцию увеличиться на 125% и составит 2422,68 руб., в том числе: годовой фонд оплаты за молоко 2180,68 руб.

* годовой фонд оплаты за телят – 180 руб.
* годовой фонд оплаты за прирост живой массы – 62,26 руб.

Следовательно расценки будут следующие:

* за получение 1 головы приплода – 4.00 руб.
* за 1ц. прироста живой массы телят молочного периода – 17,30 руб.

Годовой тарифный фонд по оплате за молоко 2180,42 руб. распределяется по периодам.

По нашим данным производство молока по периодам составляет:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Периоды | Производство молока | Годовой фонд заработной платы руб. | Расценки |
| 26.09 по 25.01 | 207 | 697,73 | 3,37 |
| 26.01 по 25.04 | 162 | 501,50 | 3,09 |
| 26,04 по 25.09 | 531 | 981,19 | 1,84 |

Соответственно расценки за 1ц. молока составляет, с 26.09 по 25.01 – 3,37 руб., а с 26.01 по 25.04 – 3,09 руб. и с 26.04 по 25.09 – 1,84 руб. Учитывая сортность молока, расценки будут следующие:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Периоды | I сорт молока, руб. | II – сорт молока, руб. | Не сортовое молоко, руб. |
| 26.09 по 25.01 | 3,37 | 2,70 | 2,02 |
| 26.01 по 25.04 | 3,09 | 2,47 | 1,85 |
| 26,04 по 25.09 | 1,84 | 1,47 | 1,10 |

В соответствии с установлением расценок осуществляется начисление заработной платы дояркам (приложение 1 форма №135) в течении года с учетом количества и качества продукции, полученной от закрепленной группы коров за месяц.

При этом заработная плата за молоко основной и подменной доярки начисляется персонально в соответствии с фактическим количеством надоенного молока, а за телят и обслуживание распределяется между ними пропорционально отработанному времени. Сумма заработной платы, начисленная по всем показателям постоянной подменной доярке, увеличивается затем на 10%, В некоторых хозяйствах при отсутствии профилактория в обязанности доярки входит выращивание телят, полученных от закрепленной группы, до 20-дневного возраста. В таком случае оплата доярок производится и за прирост телят профилакторного периода.

Оплата труда скотников, обслуживающих дойное стадо производится за полученную продукцию. Расценки устанавливают исходя из тарифного фонда, увеличенного на 125% за продукцию.

 Норма обслуживания коров - 100 голов

 Надой на 1 голову - 1800 кг.

 Валовой надой - 1800 ц.

 Получить телят - 90 гол.

 Разряд - V

 Тарифная ставка - 5,31 руб.

 Годовой фонд оплаты труда - 1938,15 руб.

 С 25% за продукцию - 242,68 руб.

 В т. ч. на получение приплода - 193,5 руб.

 **Расценки**

 За получение теленка - 2,15 руб.

 За 1 ц. молока по периодам:

 26.09 по 25.01 - 1,68 руб.

 26.01 по 25.04 - 1,54 руб.

 26,04 по 25.09 - 0,92 руб.

Кроме того начисляется скотникам за дежурство в ночное время 6,96 руб. за одну ночную смену.

*Расчет оплаты труда работников свиноводства.*

Расчет расценок для начисления основной оплаты труда работников, обслуживающих свиней различных возрастных групп, осуществляется с учетом особенностей производства в каждой группе.

Труд оценивается операторов (свинарей), занятых обслуживанием холостых и легко супоросных свиноматок, оплачивается по расценкам за 1 голову в месяц и за случных свиноматок переданных на опорос. Расценки исчисляют исходя из годовой нормы обслуживания плана случки и 100% - ного годового тарифного фонда работа операторов (свинарей) обслуживающих холостых и легко супоросных свиноматок тарифицируются по IV разряду, среднедневная тарифная ставка 4,63 руб.

 Норма обслуживания маток - 20 гол.

 Годовой тарифный фонд оплаты труда - 1689,95 руб.

 Будет передано на опорос (120×2,5 обор ×90%) - 270 гол.

 Фонд оплаты труда за передачу свиноматок на опорос - 675 руб.

 Фонд оплаты труда за обслуживание свиноматок - 1014,45 руб.

 Расценки:

* за передачу на опорос - 2,5 руб.
* за обслуживание 1 гол. в месяц - 0,7 руб.

Данные расценки разработаны с учетом того, чтобы свинарка была заинтересована в передачи супоросных свиноматок на опорос.

*Оплата труда свинарок, обслуживающих подсосных свиноматок*

Оплата труда операторов (свинарей), занятых обслуживанием свиноматок с поросятами производятся по расценкам за 1 ц. живой массы поросят при отъеме.

Норма закрепления животных за оператором - 30 голов свиноматок. выход поросят от одной свиноматки за опорос - 6 голов при отъемной массе каждой - 14 кг, количество опоросов за год составит - 3. Выход поросят за год составит 540 голов (30×3об×6 поросят). При таких условиях валовой прирост живой массы составит 75,6 ц. (540×14 кг).

Работа операторов (свинаря) по обслуживанию подсосных свиноматок тарифицируется V разрядом с дневной тарифной ставкой - 5,31 руб. годовой тарифный фонд равен - 1938,15 руб. , в . ч. тарифный фонд за уход - 648 руб. Тарифный фонд за прирост живой массы - 1290,15 руб. , а при увеличении на 25% - 1612,69 руб. Следовательно, расценки за 1 ц. прироста живой массы поросят при отъеме составит - 21,3 руб., а за уход 1 свиноматки в месяц - 1,80 руб.

До отъема поросят труд операторов оплачивается по месячным расценкам за обслуживание одной головы из расчета 100% тарифного фонда и нормы обслуживания по расценки 1,80 руб. за 1 свиноматку. После завершения труда выращивание поросят производят перерасчет: определяют причитающиеся оплату труда за полученную продукцию (умножением расценки 1ц.на фактическую живую массу поросят при объеме), из которой исключают сумму оплаты, начисленную за уход. Разница (доплата за продукцию) распределяется между основными и подменными операторами пропорционально оплате за уход или отработанному времени.

 Оплата труда операторов (свинарей), занятых обслуживанием поросят 2-4 месячного возраста, ремонтного и откормочного поголовья производится только за прирост живой массы в соответствии с установленными расценками, исчислением исходя из тарифного фонда, увеличенного до 150%, и норму получения прироста с учетом норм обслуживания животных, плановых среднесуточных приростов на каждой группе и других условий производства.

Так, норма закрепления животных за оператором свинарем (по обслуживанию поросят 2-4 месячного возраста составляет 300 гол. Работа тарифицируется по V разряду - дневная тарифная ставка - 5,31 руб., годовой тарифный фонд - 1938,15 руб., годовой тарифный фонд для оплаты за продукцию (125%) - 2422,13 руб. При плановом среднесуточном приросте 300 г. валовой прирост живой массы составит 145,9 ц. Расценки за 1 ц. прироста живой массы будет равна 16,59 руб., оплата свинарей, обслуживающих свиней на откорм за 1 ц прироста живой массы составит - 9,64 руб. По этим расценкам осуществляется оплата труда в течение года за фактически полученный прирост живой массы. Между основными и подменными работниками оплата распределяется пропорционально отработанному времени. Если в хозяйстве не проводят ежемесячно взвешивание животных, то окончательный расчет осуществляется по завершению труда выращивания или откорма, а до его окончания оплата труда осуществляется за отработанное время или по расценкам за обслуживание 1 гол. в месяц.

*Оплата операторов (свинарей) по обслуживанию*

 *хряков производителей.*

Норма закрепления животных за оператором 30 голов хряков. Работа оператора (свинаря) по обслуживанию хряков производителей тарифицируется по VI разряду, дневная тарифная ставка - 6,20 руб. Планируется плодотворных на одного хряка в год - 34. Всего случек в год 1200 (34×30).

Тарифный фонд оплаты труда за случку - 510 руб.

Тарифный фонд за уход хряков - 1753 руб.

Расценки

* За оду плодотворную случку - 0,50 руб.
* уход за одним хряком в месяц - 4,87 руб.

Оплата осеменаторов пункта искусственного осеменения осуществляется по расценкам, исчисленным исходя из тарифного фонда, увеличенного до 150%, определенного по тарифной ставке VI разряда и годовой норме плодотворного осеменения свиней.

Работа осеменатора тарифицируется по VI разряду, дневная тарифная ставка - 6,20 руб. Годовой фонд заработной платы составит 2263 руб. Для расчета расценки тарифный фонд увеличивают на 25% - 565,75 руб. Всего тарифный фонд заработной платы составит 2828,75 руб. Плодотворных осеменений 1003. Одно плодотворное осеменение будет составлять 2,82 руб (2828,75:1003). При этом, в хозяйстве платят:

* 50% указанной расценки при осеменении - 1,41 руб.
* 50% при опоросе - 1,41 руб.

Трактористам, обслуживающих свинопоголовье заработная плата начисляется 100% от свинарок маточниц и свинарок на откорме за основную продукцию (приплод и прирост живой массы). Заведующий свинотоварной фермой (СТФ) начисление заработной платы производит от среднедневной зарплаты операторов (свинарей) по ферме и с коэффициентом - 1.2, а учетчика фермы - аналогично, но с коэффициентом - 1,0.

**3.2 Организация синтетического и аналитического учета труда и его оплаты.**

Расчеты по заработной плате в акционерном обществе «Нива» учитываются на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». этот счет по экономическому содержанию является активно-пассивным, по отношению к балансу – активным. По кредиту отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. На данном предприятии сальдо развернутое: кредитовое, отражающее задолженность хозяйства рабочим и служащим по заработной плате, и дебетовое, показывающее задолженность рабочих и служащих хозяйству по заработной плате. Дебетовое сальдо свидетельствует о плохой организации расчетов с работниками, так как оно возникает в тех случаях, когда работникам выплачено больше, чем им причитается за отработанное время или выполненные работы.

В результате хозяйственных операций счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует с рядом счетов. Так, начисление заработной платы работникам растениеводства отражается следующей бухгалтерской записью:

Дт 20 «Основное производство» субсчет

* 1. «Растениеводство»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Начисленная оплата труда рабочим животноводства относится в Дт счета 20 «Основное производство» субсчет

* 1. «Животноводство»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисление заработной платы персоналу, занятому заготовкой горюче-смазочных материалов учитывается:

Дт счета 10 «Материалы»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Начисление оплаты труда работникам, занятым текущим ремонтом, электрикам, водопроводчикам и другим работникам вспомогательных производств отражают:

Дт счета 23 «Вспомогательное производство»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисление заработной платы общепроизводственному и общехозяйственному персоналу отражают:

Дт счета 25 «Общехозяйственные расходы», 26 «Общепроизводственные расходы»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисленная оплата труда рабочим столовой учитывается:

Дт счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисление отпускных за счет ранее созданного резерва отражается:

Дт счета «Резерв по отпускам»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Что не соответствует Инструкции по применению плана счетов, в котором Резервы предстоящих расходов и платежей должны учитываться на счете 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей», и данная хозяйственная операция должна быть отражена следующей проводкой Дт 89 Кт 70.

Работникам, занятым реализацией производственной продукции оплата труда начисляется:

Дт счета 46 «Реализация продукции (работ, услуг)»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Поступившие от работников в кассу наличные деньги в погашении переплаты учитываются:

Дт счета 50 «Касса»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, на погребение в хозяйстве отражают следующей бухгалтерской записью:

Дт счета 69 «Расчета по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию»

Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Удержание сумм за питание в столовой на данном предприятии учитывают по:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 40 «Готовая продукция»

Данная операция не соответствует типовой корреспонденции счетов. Удержание сумм за питание в столовой должно быть показано следующей бухгалтерской записью:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 29 «обслуживающие производства и хозяйства».

Стоимость выданной в качестве оплаты труда продукции и оказание услуг, без налога на добавленную стоимость (НДС), учитывается по:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 46 «Реализация продукции (работ, услуг)»

НДС отражается по :

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 68 «Расчеты с бюджетом».

Что противоречит типовой корреспонденции счетов. Сумма начисленного НДС по продукции выданной в счет натуральной оплаты следует показывать:

Дт счета 46 «Реализация продукции (работ, услуг)»

Кт счета 68 «Расчеты с бюджетом», а стоимость натуральной оплаты отражать по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и Кт счета 46 «Реализация продукции (работ, услуг)» с учетом НДС.

Выплаченную из кассы сумму начисленной оплаты труда отражают:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 50 «Касса»

Основная корреспонденция счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». в ЗАО «Нива» сведена в таблице 6.

*Таблица 6*

*Схема счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»*

*в ЗАО «Нива» за 1998 г.*

|  |  |
| --- | --- |
| ДЕБЕТ | КРЕТИД |
| корреспондирующий счет | сумма за год, руб. | корреспондирующий счет | сумма за год, руб. |
| сальдо на 1.01.98 г. | 125 | сальдо на 1.01.98 | 586176 |
| 40 | 20188 | 10 | 2911 |
| 46 | 417346 | 20,1 | 111578 |
| 50 | 74986 | 20,2 | 139878 |
| 68 | 56604 | 23 | 198406 |
| 69,1 |  | 25 | 59163 |
| 69,2 |  | 26 | 218887 |
| 76 |  | 29 | 13371 |
|  |  | 31 | 6507 |
|  |  | 46 | 5826 |
|  |  | 50 | 48 |
|  |  | 69,1 | 15490 |
| оборот по дебету  | 693434 | оборот по кредиту | 772065 |
| сальдо на 1.01.99 | 256 | сальдо на 1.01.99 | 664938 |

Удержанный подоходный налог из заработной платы оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 68 «Расчеты с бюджетом».

Выплачиваемые пособия за счет средств социального страхования отражают:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 69 «Расчеты по социальному страхованию».

Что не соответствует типовой корреспонденции счетов, но в хозяйстве данную бухгалтерскую операцию проводят, так как в связи с неуплатой налогов предприятие находится на картотеке и поэтому фонд социального страхования перечисляет деньги сразу на лицевые счета работников, минуя расчетный счет.

Плата за коммунальные услуги, алименты учитываются:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами»

 Удержанный 1% в Пенсионный фонд из оплаты труда работников хозяйства отражается следующей бухгалтерской записью:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кт счета 69 «Расчеты по социальному страхованию», субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению».

Суммы начисленной заработной платы, отражены в первичных документах, в дальнейшем учетном процессе накапливаются и группируются по двум направлениям: во-первых, по каждому работнику хозяйства для расчета по оплате труда, во-вторых, по объектам учета затрат для отражения в затратах производства. Следовательно, аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому конкретному работнику.

**Регистры бухгалтерского учета расчетов по оплате труда**

Для определения общей суммы заработной платы, подлежащей выплате за месяц, необходимо сгруппировать первичные документы, суммировать весь заработок и произвести из него соответствующие удержания. документом, обобщающим данные о причитающейся и подлежащей выплате заработной плате в ЗАО «Нива» является расчетная ведомость по зарплате рабочих и служащих (приложение 8).

Данная ведомость является регистром аналитического учета. В ведомость записывают фамилию, имя, отчество работников, а так же его табельный номер, профессию или должность. Эти данные переносят из расчетной ведомости за прошлый месяц. На основании табелей отражается количество отработанного времени за месяц.

В отдельные графы раздела «Начислено» записывают суммы начисленной основной и дополнительной заработной платы по ее видам. Основанием для записей служат табели учета рабочего времени, наряды на сдельную работу и учетные листы.

В расчетную ведомость включают также все виды оплаты отпусков, начислений по временной нетрудоспособности, а также выплаты, не входящие в фонд заработной платы: компенсация за неиспользованный отпуск.

Данные о начисленных суммах пособий по временной нетрудоспособности записывают в расчетную ведомость из листков нетрудоспособности. В графе «Всего начислено» подсчитывают суммы начисленные за месяц.

В разделе «Удержано и зачтено» в хозяйстве записывают выданную по кассовому ордеру зарплату, сумму за питание в столовой и на каждую сумму выдана натуроплата. затем отражают суммы удержаний подоходного налога в Пенсионный фонд, профсоюзные взносы. Затем определяют «Всего удержано» и «Сумму к выдаче».

В тех случаях, когда рабочий имеет задолженность на начало месяца и его месячный заработок за минусом произведенных удержаний не покрывает ее, заполняют сальдо на конец месяца по графе «долг за рабочим к концу месяца».

Расчетную ведомость подсчитывают руководитель и главный бухгалтер хозяйства.

Из расчетной ведомости в платежную ведомость переносят фамилию, имя, отчество работника, его табельный номер и сумму к получению. Деньги по ведомости выдают под расписку получателя.

Синтетический счет расчетов по оплате труда ведут в журнале – ордере № 10-АПК. Записи в журнал производят оборотами за месяц. Оборот по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». берут из платежно-расчетной ведомости (приложение 9).

В журнале – ордере № 10-АПК кредитовые обороты по данному счету отражают в корреспонденции с дебетом счетов по учету производственных затрат. Записи по дебету корреспондирующих счетов производят на основании лицевых счетов и ведомостей. для отчета каждого подразделения в журнале – ордере № 10-АПК отводят отдельную строку, а для каждого корреспондирующего счета – отдельную графу.

По мере поступления и проверки лицевых счетов учетный показатели переносят в журнал – ордер № 10-АПК. После записи последнего лицевого счета в журнале – ордере № 10-АПК подсчитывают итоги. При этом итог по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» соответствует сумме итогов по дебету корреспондирующих счетов.

Во второй части журнала – ордера № 10-АПК отражен дебетовый оборот по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с кредитуемыми счетами. показатели для заполнения этой части журнала – ордера берут из расчетной ведомости; по журналу ордеру № 1 – АПК – выдача наличных денег из кассы.

На основе итоговых данных журнала – ордера сводный синтетический учет ведут в Главной книге.

Главную книгу открывают на год. Для каждого синтетического счета в книге выделяется отдельный разворот. При открытии книги на основании данных на 1 января записывают остатки по счетам на начало года. В дальнейшем записи в Главную книгу делают из журнала –ордера ежемесячно итогами за месяц. для каждого месяца занимается отдельная строка, где последовательно записывают: месяц, за который производят записи; обороты по дебету счета с подразделением по корреспондирующим счетам; общие обороты по дебету и кредиту счета; остаток на конец месяца.

Обороты за месяц по кредиту каждого счета в Главной книге записывают общей суммой, где этот счет ведется, а обороты по дебету набирают из разных журналов – ордеров отдельными суммами, по соответствующим графам каждого журнала – ордера, где данный учет имеется в составе корреспондирующих счетов кредитового оборота. Общую сумму кредитового оборота из журнала – ордера № 10-АПК переносят в Главную книгу на кредит того счета, по которому ведется журнал – ордер. Затем итоговые суммы из отдельных граф журнала – ордера приносят на дебет различных счетов Главной книги по принадлежности данной графы.

Из журнала – ордера № 10-АПК, включающую в себя несколько синтетических счетов, применяют такой же порядок записей.

По окончанию переноса оборотов из журналов ордеров в Главную книгу по каждому счету подсчитывают сумму дебетовых оборотов и их итог записывают в графу «Итого по дебету». Поскольку суммы кредитового оборота были уже перенесены на счета Главной книги, то выводят остатки на конец месяца непосредственно в Главной книге.

**3.4 Налогообложение оплаты труда.**

Подоходный налог с рабочих в акционерном обществе «Нива» удерживается в порядке и размерах, установленных Федеральным законом от 31 декабря 1997 года № 159 – ФЗ. О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О подоходном налоге с физических лиц» и Инструкцией Госналогслужбы РФ от 29 июня 1995 года № 35 «По применению Закона Российской Федерации «О подоходном налоге с физических лиц».

При исчислении подоходного налога учитывается весь календарный период. Бухгалтер ежемесячно удерживает подоходный налог с заработной платы всех работающих и перечисляет его в местный бюджет. Из налогооблагаемой базы штатных работников вычитается двукратный минимум заработной платы (при совокупном доходе до 5000 рублей) или однократный (при совокупном доходе свыше 5000 рублей), а для некоторых категорий граждан до трех и пятикратного размера минимальной месячной оплаты труда. Учитывается и дополнительно уменьшается совокупный доход на суммы, удержанные в Пенсионный фонд, суммы расходов на содержание детей до 18 лет, студентов до 24 лет и иждивенцев.

Объектом налогообложения является совокупный доход. В его состав включаются все выплаты в денежном или натуральном выражении, полученные гражданами на предприятии, в том числе суммы материальных и социальных благ. Не взимается подоходный налог с пособий по социальному страхованию и обеспечению (кроме пособий по временной нетрудоспособности), пенсий, сумм материальной помощи предприятия, оказываемой в связи со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными обстоятельствами, с выходного пособия, выплачиваемого при увольнении, командировочных выплат в части затрат на питание и некоторых других выплат.

Подоходный налог с облагаемого совокупного дохода, полученного в календарном году, взимается с 1 января 1998 года в следующих размерах:

 при размере облагаемого совокупного дохода, полученного в календарном году до 20000 рубле1 – 12%;

от 20001 до 40000 – 2400 рублей + 15% с суммы, превышающей 20000 рублей;

от 40001 до 60000 рублей – 5400 рублей +20% с суммы, превышающей 40000 рублей;

от 60001 до 80000 рублей – 9400 рублей +25% с суммы, превышающей 60000 рублей;

от 80001 до 100000 рублей – 14400 рублей + 30% с суммы, превышающей 80000 рублей;

от 100001 и выше – 20400 +35% с суммы, превышающей 100000.

Для предоставления льгот по подоходному налогу в бухгалтерию поступает заявление от работника с просьбой о предоставлении причитающихся вычетов на иждивенцев.

Бухгалтер при удержании подоходного налога у штатных работников, из суммы начисленной заработной платы сначала вычитает сумму, удержанную в Пенсионный фонд РФ (1%), а затем уже подсчитывает величину подоходного налога.

По окончании года делается перерасчет налога с учетом всех начисленных и выплаченных доходов того облагаемого периода, за который они выданы, то есть пересчитанная сумма налога умен7ьшается на сумму уплаченного в течении года налога. Сумму подоходного налога определяют по формуле:

(3, 4.1)

**Н=**

где Н – сумма подоходного налога за определенный период;

 С – совокупный доход, полученный физическим лицом за тот же период;

 ∑Л – сумма налоговых льгот;

 К – ставка подоходного налога в процентах.

Для осуществления расчетов по подоходному налогу в акционерном обществе «Нива» применяют налоговые карточки по учету доходов и подоходного налога по каждому работнику (приложение 10). Налоговая карточка имеет установленную Инструкцией форму. В ней указано, о доходах каждого отчетного года она заполняется. Налоговая карточка содержит реквизиты работодателя, налогоплательщика – физического лица, фамилию, имя, отчество, его место жительства, дату рождения, паспортные данные. затем указывается имеется ли у данного налогоплательщика право на вычеты с приложением заявления на предоставлении льготы и справки с места учебы иждивенцев. Указываются данные о валовом совокупном доходе и доходах, подлежащих налогообложению.

 Валовой совокупный доход состоит из сумм дохода, который полностью включает в состав валового годового дохода и доходов, по которым установлены скидки. Сумма валового совокупного дохода, подлежащая налогообложению за месяц и с начала года рассчитывается нарастающим итогом.

Например, трактористу Тарасову В. А. начисляется заработная плата в январе 1998 года в размере 200 рублей. При расчете налогооблагаемого дохода из зарплаты работника вычитается двукратный размер минимальной заработной платы, иждивенцев он не имеет. Следовательно, налогооблагаемый доход за январь после вычета двукратного минимального размера оплаты труда 166,98 рублей 1% в пенсионный фонд – 2 рубля,составил31,02 рубль. Удержание производится с суммы 31,02 рубль. Ставка налога 12%. Сумма подоходного налога за январь составила 31,02×12=4 рубля. Сумма зарплаты к выдаче 194 рубля.

Подоходный налог с начисленных работником доходов взимается только путем удержания сумм налога из их доходов. Уплата налога с доходов граждан за счет средств предприятия не допускается.

ЗАО «Нива» каждый квартал представляет в налоговый орган отчет об итоговых суммах доходов и удержанного подоходного налога с налогоплательщиков – физических лиц (приложение 11) (не позднее первого числа второго месяца, следующего за истекшим кварталом, а по окончании года – не позднее первого апреля, года, следующего за отчетным), а так же справку о доходах из нескольких источников обязаны представлять в налоговые органы декларацию о своих доходах независимо от размера полученного ими дохода по итогам отчетного года.

Из заработной платы каждого работника предприятия удерживаются страховые взносы в Пенсионный фонд. В 1998 году условия уплаты страхового взноса во внебюджетные фонды регламентировались Федеральным законом от 08.01.98 г. № 9 – ФЗ «О тарифах страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, Государственный фонд занятости населения РФ и фонды обязательного медицинского страхования на 1998 г.

Согласно этому документу из заработной платы производят отчисления в Пенсионный фонд РФ в размере 1% выплат. При расчете взносов в Пенсионный фонд России не учитываются доходы от участия работников в собственности предприятия (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т. д.), командировочные расходы, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком и другие пособия, выплачиваемые из внебюджетных фондов и некоторые другие. Удержания с работников в Пенсионный фонд производят в расчетной ведомости по зарплате рабочих и служащих (приложение 8). Взносы в Пенсионный фонд начисляются на выплаты, как в денежном, так и в натуральном выражении.

Также предприятие уплачивает страховые взносы во внебюджетные фонды, которые начисляются и уплачиваются в размерах, отраженных в таблице.

*Таблица 7.*

*Размеры страховых взносов во внебюджетные фонды*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование платежа | Облагаемая база | Ставка процента |
| Отчисление в фонд социального страхования | Начисление оплаты труда | 5,4 |
| Отчисления в Пенсионный фонд | Начисленная оплата труда | 20,6 |
| Отчисления в фонды обязательного медицинского страхования | Начисленная оплата труда | 3,6 |
| Отчисления в государственный фонд занятости населения | Начисленная оплата труда | 1,5 |

Данные виды платежей относят на себестоимость производимой продукции.

Расчеты по внебюджетным платежам предоставляются ежеквартально, в специальных расчетных ведомостях для каждого фонда индивидуальные (приложения 12, 13, 14, 15).

**4. Контроль и ревизия затрат труда и его оплаты.**

Успешное решение, стоящих перед сельским хозяйством задач связано прежде всего с улучшением использования трудовых ресурсов, дальнейшим ростом производительности сельскохозяйственного труда. Это обуславливает всемерного совершенствования и повышения действенности контроля затрат труда и его оплаты в хозяйстве, который призван своевременно вскрывать недостатки и нарушения в использовании трудовых ресурсов, оплате труда отдельных категорий работников.

Для выполнения этих задач в хозяйстве осуществляется контроль и ревизия затрат труда и его оплаты в такой последовательности, при которой сначала проверятся обоснованность планирования затрат труда и его оплаты как по хозяйству в целом, так и его производственным подразделениям, отдельным отраслям, а затем – соблюдение трудовой дисциплины, охрана труда и внутренний распорядок хозяйства. После этого выявляют соблюдение и правильность использования фонда заработной платы. Особое место занимает проверка соблюдения Положения об оплате труда отдельных категорий работников хозяйства и правильности указанных расчетов с ними. В заключении определяют достоверность отчетных данных по труду и соответствие их данным аналитического учета.

Основным источником данных для осуществления проверки обоснованности планирования использования трудовых ресурсов, правильность, определения фонда заработной платы и его распределение по отдельным видам производства является бизнес-план, действующие положения об оплате труда, а так же инструктивные материалы по планированию, учету, анализу и контролю использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

При проверки технологических карт обращают внимание на реальность отражения в них технологии возделывания культур с учетом изменяющихся условий в оснащенности хозяйства соответствующих средствам механизации производственных процессов, степени охвата ими всех культур.

 В целях предупреждения незаконных выплат, всякого рода доплат и премий в обязательном порядке проверяют предусмотренную в плане систему премирования отдельных категорий работников. При этом выясняют, на сколько обоснованно установлены те или иные меры материального поощрения, как они влияют на эффективность использования и повышения производительности труда.

В процессе последующей проверки основным источником контрольных данных выступали табели учета рабочего времени. При их проверке за отчетный год, в результате сопоставления фамилий и инициалов работников с данными учета списочного состава, факторов начисления заработной платы на вымышленных (подставных) лиц в ЗАО «Нива» не установлено. Повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам в 1998 году не отмечалось.

Так же были проверены данные о фактическом фонде заработной платы как в целом по хозяйству, так и по его подразделениям. Для этого по каждому месяцу отчетного года проверялось соответствие бухгалтерских записей по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» записям по дебету соответствующих счетов по учету затрат. Важные аналитические сведения для обеспечения текущего контроля за правильностью использования фонда оплаты труда содержаться в учетных регистрах о суммах начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников. Так при сопоставлении данных о начисленной заработной плате работникам растениеводства в сводном лицевом счете по растениеводству итоговым данным расчетной ведомости по заработной плате рабочих и служащих выявлено их соответствие.

Наряду с этим осуществлялась встречная сверка указанных данных с данными первичных документов по оплате труда. Такая проверка осуществлялась выборочным методом, для чего были взяты первичные документы за сентябрь месяц. При этом была проведена перетаксировка ряда документов путем умножения расценки на выполненный объем работ, а так же проверка правильности отраженных в них доплат (за классность и т. д.).

При проверке данного участка учета особое внимание было обращено на расчеты по оплате труда, работников, которые были приняты на работу по трудовым соглашениям. Установлена подлинность данных документов, то есть они не оформлялись задним числом, имеются подписи лиц выполнивших и принявших работу, а также расчет оплаты за выполненную работу.

В первичных документах и расчетной ведомости по заработной плате рабочих и служащих в результате проверки путем пересчета арифметических ошибок не обнаружено. В наряде на сдельную работу не ведется табельный учет, что затрудняет учет фактически отработанного времени.

Ряд операций оформляется не типовыми проводками, в частности: удержание из заработной платы сумм за питание в столовой учитывается по:

Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

Кт счета 40 «Готовая продукция», а также отражается неправильное начисление НДС по стоимости выданной в качестве оплаты труда продукции ДТ счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт счета 68 «Расчеты с бюджетом»; выплата пособий за счет средств социального страхования Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию».

Проверяя задолженность по оплате труда по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за 1998 год на основании ведомости, было выявлено, что записи в этих регистрах соответствуют данным Главной книги. Сверяя данные Главной книги с данными бухгалтерского баланса (Приложение 16) видно, что сальдо Главной книги на начало года не соответствует строке 624 «Кредиторская задолженность по оплате труда» бухгалтерского баланса, а сальдо на конец года соответствует.

При проверке также выяснялось правильность расчета удержаний из заработной платы, прежде всего подоходного налога.

В ЗАО «Нива» совокупный годовой доход работника определяется в соответствии с письмом Государственной налоговой службы РФ от 20 октября 1995 г. № ПВ-4-17/69Н «Методические рекомендации по исчислению совокупного годового дохода и начисление подоходного налога в организации».

Проверяя правильность удержания алиментов обращается внимание на суммы доходов работников, с которых удерживаются алименты. Алименты не удерживаются с сумм материальной помощи, с единовременных премий независимо от источника выплаты, компенсационных выплат за работу во вредных или экстремальных условиях, иных выплат, предусмотренных законодательством, не носящих постоянного характера.

Следующим этапом проверки стала проверка правильности начисления страховых взносов в Государственные внебюджетные социальные фонды. Порядок их начисления в хозяйстве соответствует порядку начисления страховых взносов в эти фонды, определенному в письме Государственной налоговой службы РФ от 1 ноября 1997 г. № КУ-6-19/701.

На данном предприятии заработная плата выдается как из кассы, так и в виде натуроплаты. При этом проверяется правильность удержания подоходного налога суммы натуроплаты. Так как в отчетном году по данному работнику сумма натуроплаты не превышала 50 – кратного минимального размера оплаты труда, то подоходный налог с этой суммы не удерживался.

Также была проверена правильность расчетов пособий по временной нетрудоспособности и суммы ежегодных отпускных. Порядок их расчета соответствует законодательно установленному порядку.

Общая сумма всех удержаний из заработной платы работников на данном предприятии не превышает 50% месячного заработка, что соответствует статьи 125 КЗоТ РФ.

Ответственность за организацию, состояние и достоверность бухгалтерского учета на данном предприятии, своевременное предоставление финансовой отчетности в соответствующие органы и другие сведения о финансовой деятельности несет руководитель предприятия. Общий контроль за отражением в учете хозяйственных операций, за соблюдением требований и правил бухгалтерского учета осуществляет главный бухгалтер.

Кроме внутреннего контроля со стороны главного бухгалтера за данным участком учета в хозяйстве осуществляются проверки инспекторами Государственной налоговой инспекции, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования, фондов обязательного медицинского страхования и Государственного фонда занятости населения РФ. Такого рода проверки проводятся один раз в году. Результаты любого рода контроля оформляются актами.

ЗАО «Нива» Песчанокопского района для проверки и подтверждения правильности годовой и финансовой отчетности должно ежегодно привлекать профессионального аудитора, не связанного имущественными интересами с хозяйством или его участниками, но из-за отсутствия денежных средств аудиторские проверки проводятся крайне редко, последняя была проведена в 1996 году.

**5. экономические проблемы растениеводства.**

Для возделывания, уборки и переработки сельскохозяйственных культур применяют многие самоходные или прицепные машины, снабженные мощными двигателями внутреннего сгорания. Эти машины в следствии значительной массы, скорости перемещения, использовании разных видов топлива в качестве энергоносителя, необходимости их ремонта и хранения создают ряд взаимосвязанных экономических трудностей, с которыми нельзя не считаться, поскольку их накопление перерастает в трудноразрешимые экологические проблемы.

Воздействие сельскохозяйственной техники на факторы природной среды можно условно классифицировать по таким направлениям:

1. Уплотнение почвы путем статических и динамических нагрузок, создающихся во время работы машин и механизмов.
2. Разрушение почвы при основной ее обработки и проведение технологических операций выращивания сельскохозяйственных культур.
3. Вынос плодородной земли с сельскохозяйственной продукцией и на рабочих органах машин за пределы поля, а следовательно, уменьшение мощности гумусового горизонта как комплексного показателя естественного плодородия почв.
4. Загрязнение почв, поверхностных и грунтовых вод горючим и маслами за счет утечки из двигателей, гидросистем и смазки при транспортировке и заправке машин на местах их работы.
5. Быстрое освобождение поверхности земли от сельскохозяйственных культур, сеянных и природных трав, создание условий для разрушительного воздействия на почву дождей и ветров, проявление эрозионных процессов.

Внедрение промышленных технологий выращивания сельскохозяйственных культур невозможно без применения гербицидов, инсектецидов, фунгецидов, и других пестицидов – действенных средств борьбы с сорняками и вредителями, избавляющих человека от низко продуктивного ручного труда.

Влияние удобрений на окружающую природную среду зависит от масштабного их внесения и интенсивности процессов вымывания. Излишние внесенные биогенные элементы полностью растениями не используются, они мигрируют по другим каналам, изменяя экологическую среду. Следовательно. Можно сделать вывод, что большое количество внесенных минеральных удобрений отрицательно скажется на окружающую среду, и поэтому необходимо это учитывать и предотвращать во избежании необходимых экологических сдвигов.

**6. Безопасность жизнедеятельности.**

Производительность труда находится в неразрывной связи с условиями, в которых работают люди. Улучшение условий работы связано с научной организацией труда, соответствующей подготовкой кадров, разработкой и внедрением организационного, инженерно-технического, санитарно-гигиенического и социально-экономического характера.

Мероприятия по охране труда на сельскохозяйственных предприятиях проводятся в соответствии с «Положением о работе по охране труда и технике безопасности на предприятиях, в организациях и учреждениях системы Министерства сельского хозяйства и продовольствия Российской Федерации».

В ЗАО «Нива» охрана труда по технике безопасности ведется на самом низком уровне, сокращены должности инженеров по технике безопасности и введены в обязанности главным инженером хозяйства, которые кроме журналов инструктажа. Другой работы не ведут.

Журналы инструктажа по технике пожарной безопасности ведутся под роспись всех инструктируемых своевременно по всем участкам. В бригадах и животноводческих фермах нет медицинских аптечек, нет средств пожаротушения, в течение 1997 – 1998 годов не выдается спецодежда и средства индивидуальной защиты, отсутствуют гигиенические средства в ремонтных мастерских, не выдается спецмыло и спецмолоко лицам, занятых на работах с вредным условием труда. Все эти нарушения объясняется тем, что нет денежных средств на их приобретение.

ЗАО «Нива» находится в тяжелом финансовом положении, а это сказалось на снижение дисциплины и выполнения требований охраны труда, техники и пожарной безопасности.

В хозяйстве имеются случаи травматизма и поэтому ежегодно проводится анализ несчастных случаев путем определения коэффициентов:

Коэффициент тяжести травм определяют по формуле:

Кт = (6.1)

|  |
| --- |
| Д |
| Т1 |

Где Кт - коэффициент тяжести травм,

 Д - число дней нетрудоспособности,

 Т1 - число травм (без смертельного исхода)

Коэффициент частоты травматизма определяют по формуле:

|  |
| --- |
| Т |
| Р |

 Кч = × 1000, (6.2)

Где Кч - коэффициент частоты травматизма,

 Т - число травм

 Р - среднесписочное число работающих

*Таблица 8*

*Анализ травматизма в ЗАО «Нива»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели травматизма | 1996 г. | 1997 г. | 1998 г. |
| 1. Среднесписочное число работающих, человек | 345 | 265 | 170 |
| 2. Число травм | 1 | - | 1 |
| 3. Число дней нетрудоспособности, дни  | 16 | - | 15 |
| 4. Коэффициент частоты травматизма  | 2,9 | - | 5,9 |
| Коэффициент тяжести травм | 16 | - | 15 |

Из таблицы видно, что число травм за 1996 1998 года не изменились. Причина несчастных случаев в хозяйстве связана с использованием неисправных сельскохозяйственных машин, слабым техническим надзором должностных лиц, а также низкая дисциплина труда, формальное отношение работников к соблюдению правил техники безопасности. Несчастные случаи в ЗАО «Нива» оформляются «Актом о несчастном случае на производстве (форма № 1 ) (приложение 17).

Для улучшения условий труда необходимо: повысить уровень механизации и автоматизации производства; обеспечить рабочих спецодеждой и спецобувью санитарно-бытовыми помещениями; привести в соответствие систему оплаты и стимулирование труда.

**Выводы и предложения.**

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Бухгалтерский учет в закрытом акционерном обществе «Нива» организован на основе Закона РФ «О бухгалтерском учете» № 129-ФЗ, по журнально-ордерной форме учета.
2. В оформлении первичных документов имеют место недостатки. Так же в хозяйстве применяются не типовые формы нетиповые формы первичной документации: учетный лист, расчетная ведомость по зарплате рабочих и служащих, наряд на сдельную работу (индивидуальный) составляется на приспособленном бланке.
3. Аналитический учет расчетов по оплате труда в растениеводстве ведется по каждому работнику.
4. Синтетический учет оплаты труда осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», по дебету которого отражают выплаты заработной платы и удержания из нее, а по кредиту – начисления.
5. Некоторые бухгалтерские записи по данному счету не соответствуют типовой корреспонденции счетов. Удержание сумм за питание в столовой отражают по Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт счета 40 «Готовая продукция»; НДС по продукции, выданной в счет натуроплаты учитывают по Дт «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт счета 68 «Расчеты с бюджетом»; выплачиваемые пособия за счет средств социального страхования отражают Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт счета «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию», начисление отпускных за счет ранее созданного резерва учитывают Дт счета 31 «Резерв по отпускам» Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».
6. Регистром бухгалтерского учета по оплате труда является журнал-ордер № 10 АПК.
7. Удержания из заработной платы работников осуществляют в соответствующем порядке.
8. Контроль за данным участком учета налоговой инспекции и внебюджетных государственных социальных фондов осуществляется раз в году. В результате проверки в отчетном году нарушений не выявлено.
9. Закрытое акционерное общество «Нива» подпадает под аудиторскую проверку, которая последние два года не проводилась в силу тяжелого финансового положения.
10. С целью совершенствования учета расчетов по оплате труда можно порекомендовать следующее:
11. Ввести унифицированные формы первичной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных Министерством сельского хозяйства и продовольствия;
12. Удержания из заработной платы сумм за питание в столовой учитывать по Дт счета «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства»;
13. Сумму начисленного НДС по продукции выданной в счет натуроплаты следует отражать по Дт счета46 «Реализация продукции (работ, услуг)» Кт счета 68 «Расчеты с бюджетом», а стоимость натуроплаты показывать по Дт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 46 « Реализация продукции, работ и услуг) с учетом НДС;
14. Согласно Инструкции по применению плана счетов, резерв на оплату отпусков учитывать на счете 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей», а не на счете 31 «Резерв по отпускам», с последующем отражением Дт 89 Кт 70.

Предлагаемые рекомендации в дипломной работе позволяют улучшить работу бухгалтерской службы, усовершенствовать учет труда и его оплаты.

**Список использованной литературы.**

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации. 1998. – 96с.
2. Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 года № 129-ФЗ//Экономика и жизнь. – 1996г. №48 –с.17.
3. Федеральный Закон РФ «О внесений изменений и дополнений в Закон РФ «О подоходном налоге с физических лиц» от 31 декабря 1997 года № 159-ФЗ// Российская газета. –1998. 4 января. – с. 11.
4. Федеральный Закон РФ «О тарифах страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Государственный фонд занятости населения РФ и фонды обязательного медицинского страхования РФ на 1998 год» от 8 января 1998 года №9-ФЗ// Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. – 1998. №1- с. 53.
5. Постановление Правительства РФ «О перечне выплат, на которые не начисляются страховые взносы в Пенсионный фон РФ» от 7 мая 1997 года № 546 // Российская газета. – 1997. 15 мая. – с.5.
6. Постановление Правительства РФ «О внесении изменений и дополнений в перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» // Собрание законодательства РФ. 1998 №21 25мая. – с.43.
7. Постановление Правительства РФ от 16 января 1988 года №1 «О порядке исчисления среднего заработка в 1998 году // экономика и жизнь. – 1998. 19 мая. С.20.
8. Алборов Р. А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК – М.: Дело и Сервис, 1998.0- 464с.
9. Безруких П. С. Бухгалтерский учет. – М.: Бухгалтерский учет, 1996. – 576 с.
10. Беляев Г. И. Охрана труда. – М.: Агропромиздат, 1990.-320 с.
11. Васькин Ф. Н. Документация по учету труда и его оплаты в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 1997. №8 – с. 50-54.
12. Воробьева Е. С. Расчеты среднего заработка (консультации и разъяснения) // Экономика и жизнь (Бухгалтерское положение). – 1997. №18 (123) ноябрь. – с. 27.
13. Врублевский Н.Д., Гендуков И. М. Учет расчетов по оплате труда // Бухгалтерский учет. – 1999. №2. – с. 12.
14. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет. – М.: Инфра – М.,1996. – 560 с.
15. Кулемина М. С. Формы и системы оплаты труда, начисление заработной платы // Бухгалтерский учет и налоги. – 1998. № 5. – с.79-88.
16. Лубков А. М. Оплата труда на предприятиях сельского хозяйства // Экономист. – 1996. №8 – с. 88-96.
17. Лубков А. Н. Оплата труда на предприятиях сельского хозяйства // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1997. №3. – с. 54-58.
18. Матвеев В. Г. Заработная плата // Экономика и жизнь. – 1998. № 11 март. –с. 28.
19. Химизация земледелия и природная среда. – М.: Агропромиздат, 1990. – 220 с.
20. Пономарев А., Комардин Е. Совершенствование форм оплаты труда сельскохозяйственных производителей // АПК: экономика и управление. – 1996. № 6 –с. 61-66.
21. Райнер Матес. Восточногерманские руководители сельскохозяйственных предприятий о концепциях оплаты труда // Новое сельское хозяйство. – 1998. №2. – с. 22-23.
22. Федченко А. Стимулирование работников: Зарубежный опыт // Человек и труд. – 1998. №3. – с. 79.
23. Федяев А. М. Организация учета по журнально-ордерной форме на предприятиях АПК.- ММ.: Госагропромиздат. 1991. – 303 с.
24. Яковлев Р. Реформирование заработной платы – процесс длительный // Человек и труд. – 1998. №10. – с. 84-87.