МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АГРОИНЖЕНЕРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Экономический факультет

Кафедра: «Бухгалтерский учет, анализ

и аудит»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по бухгалтерскому учету

**Тема: «Учет труда и расчетов по его оплате**

**(на примере ОАО «Учхоз Зерновое» г.Ростовской области)»**

Выполнила: студентка 4 курса

Переварюха Инна

Проверила:

Гужвина О.Г.

Зерноград, 2010

Содержание

Введение

1.Обзор литературы по теме исследования

2.Организационно-экономическая характеристика хозяйства

2.1Общая характеристика и юридический статус хозяйства

2.2.Производственный потенциал хозяйства

2.3.Результативные показатели деятельности

3.Теоретические и законодательные основы учета труда и его оплаты

3.1. Нормативные и законодательные документы по оплате труда

3.2.Понятие, формы, виды оплаты труда

4.Учет труда и расчетов по его оплате

4.1. Первичный учет и задачи оплаты труда

4.2. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

4.3. Удержание по оплате труда

 5. Анализ структуры начислений заработной платы работникам ОАО «Учхоз Зерновое» .

Заключение

Список литературы

Введение

Актуальность данной темы обоснована тем, что сегодня оплата за труд является одним из важнейших стимулов для работников при реализации намеченных планов предприятия. Уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника, и работодателя. Оплата труда с учётом совокупности других факторов оказывает воздействие на прибыль и конкурентоспособность предприятия. Поэтому основная задача предприятия состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального стимулирования, который нацеливал бы трудовые коллективы на достижение высоких результатов. Заработная плата- это вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства. Исходя из выше сказанного можно сделать вывод, что заработная плата –это важнейшее составляющее всей экономики. Следовательно, есть необходимость развивать и совершенствовать учет труда и его оплаты. Учет труда и его оплаты является одним из важнейших уча­стков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и сис­тематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников явля­ется хорошо организованный бухгалтерский учет. Бухгалтерский учет труда и его оплаты должен обеспечить:

* точное и своевременное документальное отражение факти­ческих затрат труда в различных отраслях хозяйства;
* точное отражение объемов выполненных работ или выхода продукции и использованного рабочего времени;
* контроль за правильностью применения установленных норм и расценок, обеспечивающих точное начисление оплаты труда;
* контроль за количеством труда, вложенным каждым работ­ником хозяйства, с целью точного исчисления заработка и вы­платы его в установленные сроки;
* контроль за использованием установленного фонда оплаты труда и численности работников хозяйства по их категориям;
* соблюдение порядка распределения оплаты труда по бухгал­терским счетам, обеспечивающего правильность исчисления затрат на объектах учета;
* широкое применение прогрессивных форм организации и оплаты труда, в том числе в условиях подрядных и арендных от­ношений.

Выполнение задач, стоящих перед учетом, способствует ук­реплению в хозяйствах трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному использованию трудовых ресурсов.

Целью данной курсовой работы является изучение учета труда и его оплаты и рассмотрение ведения данного учета на конкретном предприятии.

Для достижения намеченной цели были поставлены следующие задачи:
- рассмотреть производственный потенциал хозяйства, результативные показатели деятельности;

- определить теоретические и законодательные основы учета труда и его оплаты;
- исследовать методы учета труда и расчетов по его оплате;

-проанализировать структуры начислений заработной платы работникам ОАО «Учхоз Зерновое» по их видам.

Исследования по теме проводились в ОАО «Учхоз Зерновое» г. Зернограда Ростовской области.

В качестве объекта исследования рассматриваются сельскохозяйственные угодья, трудовые ресурсы и основные производственные фонды. Предмет исследования — теоретические и методические аспекты организации и управления сельскохозяйственным производством.

Необходимая информация для исследований взята за 4 года из годовых отчетов.

1. Обзор литературы по теме исследования

Статья Кудакова А.С. посвящена заработной плате работников сельского хозяйства. Зав. отделом экономики организации производства ГНУ «Владимирский НИИСХ Россельхозакадемии» г. Суздаля А.С. Кудаков говорит о том, что оплата труда сельхозработников всегда была ниже, чем в других отраслях народного хозяйства. В доперестроечный период она достигала в среднем 83% от среднемесячной номинальной заработной платы работающих в экономике, а в последние годы она не превышает 43%.О данной проблеме высказывается и Министр сельского хозяйства А.В. Гордеев. Автор статьи просит обратить внимание и на тот факт, что в сельском хозяйстве, особенно в сельской местности усугубляется ситуация по наличию безработицы. Из всего выше сказанного можно сделать вывод о том, что в данной отрасли производства остро стоит проблема заработной платы и наличия свободных рабочих мест.

Следующая статья, рассмотренная в курсовой работе, посвящена вопросу начисления компенсации за отпуск при увольнении. К сожалению, увольнение работников в настоящее время не редкость. Поэтому вопросы, касающиеся исчисления компенсации за неиспользованный отпуск, для бухгалтера сельхозпредприятия весьма актуальны. Материал по этой проблеме изложил в своей статье аудитор И.А.Михайлов. В статье говорится о том, что при увольнении предприятие обязано компенсировать деньгами все неиспользованные работником отпуска, основанием чего является статья 127 Трудового кодекса Р.Ф., также подробно расписан алгоритм расчета количества дней отпуска, за которые выплачивается компенсация. Также подробно изложены такие вопросы, как:

* стажа работы для основного отпуска;
* стаж работы для дополнительного отпуска;
* стаж работы и отпуск за свой счет;
* подсчет дней компенсации исходя из стажа работы;
* компенсация временным и сезонным работникам;
* удержание за отпуск

Данная статья помогает понять суть и правила начислений компенсаций за неиспользованный отпуск. А также, доказывает что каждый работник, согласно Трудовому кодексу, имеет право на компенсацию за неиспользованные отпуска.

Следующая проанализированная нами статья Е.С.Ладновой «За задержку заработной платы накажут». В ней говорится о том, какие меры могут быть предприняты в отношении работодателя в случае задержки заработной платы по его вине. В статье говорится о том , что работодатель может понести административную и уголовную ответственность согласно ст. 145.1. Уголовного кодекса Р.Ф. и ст.5.27 Кодекса Р.Ф. об административных правонарушениях. Также рассмотрены следующие вопросы:

* Задержка заработной платы, когда вины предприятия не будет;
* Компенсация за задержку заработной платы;
* Оплачивается ли невыход на работу в случае задержки заработной платы;
* отчет работодателя о причине задержки заработной платы.

На сельхозпредприятиях в связи с финансовой неустойчивостью часто задерживают заработную плату. Но исходя из данной статьи можно сделать вывод, что последствия такого шага могут быть весьма серьезными - на работодателя, скорее всего, наложат взыскание.

В статье Г.Ф. Селезнева финансового директора ООО «Деметра» под названием «По доходам работников нужно отчитаться» говорится о правиле заполнения сведений по форме 2-НДФЛ, о способах представления данных сведений, о мерах наказания за непредставления и в каких случаях подавать сведения не нужно. До первого апреля сельхозпредприятиям следует отчитаться по доходам работников. Статья поможет согласно новым правилам правильно заполнить документы.

В своей статье Августа Рогаева разработала систему стимулирования роста эффективности сельского хозяйства. Рост сельского хозяйства она напрямую связала с заработной платой сельхозработников, т.к. заработная плата, соответствующая уровню разумного потребления и удовлетворяющая интересы работника, стимулирует его к повышению производительности труда, а следовательно и к росту эффективности сельского хозяйства. Специалисты по психологии и физиологии труда определяют это соотношение следующим образом: при повышении производительности труда за счет роста его интенсивности в 1,5 раза заработная плата должна увеличиваться в 2 раза.

Данная статья доказывает тот факт, что система стимулирования роста эффективности сельского хозяйства непосредственно связана с системой стимулирования самого работника сельского хозяйства, потому что рост данной отрасли с вязан с тем, с какой производительностью будет работать данный работник.

2. Организационно-экономическая характеристика хозяйства

2.1. Юридический статус и природно-климатическая характеристика условий производственной деятельности.

Хозяйство ОАО «Учхоз Зерновое» площадью 246 тысяч гектаров было организовано в 1929 году в числе первых совхозов в СССР. В результате последующих разукрупнений из хозяйства выделились в самостоятельные: совхоз «Манычский», совхоз «Ростовский», опытное хозяйство Северо-Кавказский МИС, опытное хозяйство ВНИПТИМСХ города Зернограда, Зерноградский плодопитомник и другие. С 1960 года совхоз становится учебно-опытными хозяйством «Зерновое» Азово-Черноморского института механизации сельского хозяйства (ныне Азово-Черноморская государственная агропромышленная академия).

Открытое акционерное общество «Учхоз Зерновое» создано и действует на основании Федерального Закона «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 года № 208 - ФЗ, Гражданского кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства от 04.09. 1992 года № 708 «Положение о реорганизации колхозов, совхозов и приватизации государственных сельскохозяйственных предприятий». Общество создано путем преобразования учебно-опытного хозяйства «Зерновое» при АЧИМСХ и является его правопреемником.

ОАО «Учхоз Зерновое» зарегистрировано Постановлением Главы Администрации Зерноградского района, свидетельство о регистрации № 198 от 17.06.1997 года. Форма собственности - коллективно-долевая - акционерное общество открытого типа. Уставный капитал общества представляет собой совокупность акций по номинальной стоимости (1 рубль каждой), величина которого составляет 53949 рублей. Учредителями Общества являются работники данного хозяйства, пенсионеры, ушедшие на пенсию, а также работники объектов социальной сферы, расположенных на территории хозяйства.

ОАО «Учхоз Зерновое» является хозяйствующим субъектом, обладающим правами юридического лица по законодательству Российской Федерации, имеет самостоятельный баланс» расчетный счет, печать со своим наименованием, бланки, осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом. Основным видом специализации ОАО «Учхоз Зерновое» является производство высококачественных сортов семян и посадочного материала, а также селекционно-племенная работа.

Открытое акционерное общество «Учхоз Зерновое» расположено в чернозёмной зоне Ростовской области, в г. Зернограде, который является районным центром, на удалении 75 км от областного центра. Наличие железнодорожной станции даёт возможность производить сбыт продукции посредством железнодорожного транспорта. В то же время сбыт производится и автомобильным транспортом.

Районные дороги имеют асфальтобетонное покрытие и находятся в хорошем состоянии. Внутрихозяйственные дороги существуют как асфальтированные, так и грунтовые и улучшенные грунтовые. Хозяйство использует мобильную связь, городскую, а так же прямую внутрихозяйственную.

Имеет два населенных пункта. Административный и хозяйственный центр, расположенный в городе Зернограде, связан с областным центром автодорогой с твердым покрытием.

В распоряжении хозяйства находится большая площадь земли, основу которой составляют чернозёмы. Температурный режим умеренный, преобладает северо-восточный ветер. Рельеф местности - равнинный. На территории хозяйства имеются водоёмы.

Почвы зоны представлены в основном чернозёмами, встречаются солонцовые почвы. Почвы подвержены ветровой эрозии. Рельеф в пределах зоны в основном выровненный. Средняя линия гонов превышает 1000 м. В ряде районов зоны длина гонов 600-1000 м. Полевые участки площадью более 30 га составляют свыше 70%. Вероятность кондиционной влажности зерна при уборке - 0,99. Климат характеризуется неустойчивым и недостаточным увлажнением со среднегодовым количеством осадков в пределах 200-250 мм. Сумма температур больше 10°С колеблется в пределах 3000-4200°. Продолжительность безморозного периода 180-200 дней. В отдельные годы наблюдаются сильные восточные ветры, вызывающие весной «чёрные пыльные» бури, а в момент налива зерна - суховеи.

2.2.Производственный потенциал хозяйства.

Для анализа размера предприятия и объёма производства используют следующие показатели: общую земельную площадь; площадь сельскохозяйственных угодий; площадь пашни; среднегодовую численность работников; среднегодовую стоимость основных средств; наличие энергетических мощностей, а также валовую продукцию сельскохозяйственного производства в оценке по себестоимости; валовую продукцию растениеводства в оценке по себестоимости; валовой сбор основных культур растениеводства; объем продаж основных видов продукции и прочие.

Данные показатели отражены в таблице 2.1. – Показатели размера и объёма производства продукции ОАО «Учхоз Зерновое». Сведения по данным показателям возьмём из годовых отчетов за 2008 и 2009 года. Размеры предприятия характеризуются данными о производстве валовой и товарной продукции, прибыли (форма 2 годового отчета), наличии сельскохозяйственных угодий (форма 9-АПК), среднесписочной численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве (форма 5-АПК), численности поголовья животных (форма 15-АПК) и др.

Таблица 2.1. – Показатели размера предприятия и объема производства продукции ОАО «Учхоз Зерновое»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 г. | 2009 г. | Отклонение 2008 г. от 2009 г. |
| Абс. | Отн.,% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Показатели размера предприятия |
| Общая земельная площадь, га | 11443 | 11432 | -11 | -0,1 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| площадь сельскохозяйственных угодий, га | 10891 | 10930 | 39 | 0,4 |
| площадь пашни, га | 10136 | 10281 | 145 | 1,4 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 367 | 346 | -21 | -5,7 |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 110388 | 117918 | 7530 | 6,8 |
| Наличие энергетических мощностей, л.с. | 24610 | 24101 | -509 | -2 |
| Показатели объема производства |
| Валовая продукция основного производства в оценке по себестоимости, тыс. руб. | 102961 | 121563 | 18602 | 18 |
| Валовая продукция растениеводства в оценке по себестоимости, тыс. руб. | 100255 | 178944 | 78689 | 78,5 |
| Валовый сбор зерновых и зернобобовых культур, ц  | 219101 | 224640 | 5539 | 2,5 |
| Валовый сбор подсолнечника, ц | 51564 | 38943 | -12621 | -24,5 |

При анализе таблицы можно отметить, что земельная площадь уменьшилась в 2009 году по сравнению с 2008 годом на 11 га, что в относительном отклонении составило -0,1%, при всём при этом замечен рост площади сельскохозяйственных угодий на 39 га (0,4%) и площади пашни на 145 га (1,4%). Величина среднегодовой численности работников предприятия сократилась на 21 показатель или -5,7%. Среднегодовая стоимость основных средств увеличилась на 7530 тыс. руб. (6,8 %). Количество энергетических мощностей сократилось на 509 л.с. (-2 %). Стоимость валовой продукции основного производства в оценке по себестоимости увеличилась на 18602 тыс. руб. (18 %). Следствием этого послужило увеличение валовой продукции растениеводства на 78689 тыс. руб. (78,5 %). Валовой сбор зерновых и зернобобовых возрос на 5539 ц (2,5 %), а подсолнечника – сократился на 12621 ц (24,5 %).

На основании вышеизложенного можно сказать, что в целом деятельность предприятия ОАО «Учхоз Зерновое» можно оценить положительно, поскольку по показателям объёма производства наблюдался рост, что свидетельствует о рациональном использовании имеющихся земельных площадей, работников, наличии основных средств производства и энергетических мощностей.

В ОАО «Учхоз Зерновое» главной отраслью является производство зерновых культур, это означает, что направлением специализации является растениеводство. Углубление специализации означает, то, что хозяйство сокращает число видов продукции для того, чтобы добиться наибольшего выпуска продукции с наименьшими затратами. Т.к. в сельскохозяйственном производстве главным средством производства является земля. Для восстановления и повышение плодородия почвы необходимо, чтобы на одном и том же участке чередовались разные культуры. Достичь высоких урожаев без севооборотов невозможно даже при применении больших доз минеральных удобрений. Для того чтобы более полно использовать землю в хозяйстве необходимо сочетать возделывание сельскохозяйственных культур.

* 1. . Анализ финансовых результатов производственной деятельности

На основании данных формы № 2 «Отчет о прибылях и убытках» и формы № 8 – АПК «Отчет о затратах на основное производство» делается анализ динамики эффективности основной деятельности предприятия ОАО «Учхоз Зерновое», его прибыльности за 3 года.

Оценочные показатели эффективности:

**-** валовая прибыль (убыток):

 ,

где, *В* – выручка от продаж продукции, товаров, работ, услуг;

- себестоимость товаров продукции, работ, услуг;

- прибыль (убыток) от продаж продукции, товаров, работ, услуг;



где, *КР* – коммерческие расходы;

*УР* – управленческие расходы;

*Сполная* - полная себестоимость продаж товаров, продукции, работ, услуг: ;

- рентабельность основной деятельности:



Таблица 2.3. – Динамика эффективности основной деятельности предприятия ОАО «Учхоз Зерновое»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. | Отклонение 2009 г. от 2007г. |
| Абс. | Отн., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Выручка от продаж продукции, товаров, работ, услуг, тыс. руб. | 84928 | 105793 | 186033 | 101105 | 119 |
| Себестоимость товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб. | 75882 | 92019 | 137808 | 61926 | 82 |
| Валовая прибыль, тыс. руб. | 9046 | 13774 | 48225 | 39179 | 433 |
| Коммерческие расходы, тыс. руб. | 106 | - | - | - | - |
| Управленческие расходы, тыс. руб. | - | - | - | - | - |
| Полная себестоимость товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб. | 75988 | 92019 | 137808 | 61820 | 81,4 |
| Прибыль (убыток) от продаж продукции, товаров, работ, услуг, тыс. руб.  | 8940 | 13774 | 48225 | 39285 | 439 |
| Рентабельность основной деятельности, % | 11,8 | 15 | 35 | 23,2 | 196,6 |
| Чистая прибыль (убыток), тыс. руб. | 7804 | 15781 | 45349 | 37545 | 481 |

Из приведенной таблицы видно, что выручка от продаж продукции, товаров, работ, услуг в 2007 году по сравнению с 2005 возросла на 101105 тыс.руб. и её рост составил 119%. Результатом такого увеличения выручки от продаж послужило значительное увеличение себестоимости, в отчетном году по сравнению с базисным оно составило в абсолютном отклонении 61926 тыс.руб. (82%). Это произошло за счет резкого роста рыночных цен на зерновые культуры. Также отметим и существенный рост валовой прибыли, который составил 39179 тыс.руб.(433%) в 2007 году в сравнении с 2005 годом. Рентабельность основной деятельности возросла на 23,2% в абсолютном измерении и её изменение составило 196,6%, что напрямую повлекло за собой рост чистой прибыли в 4,8 раза (37545 тыс. руб.).

**3. Теоретические и законодательные основы учета труда и его оплаты**

 **3.1.Нормативные и законодательные документы по оплате труда**

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя элементами:

— тарифной системой, которая позволяет качественно оценить труд;

— нормированием труда, которое учитывает количество за­траченного труда;

— формами оплаты труда, с их помощью определяется поря­док расчета заработной платы.

Согласно трудовому законодательству рабочим и служащим оплачивается непроработанное время. В основе расчета сумм таких выплат лежит средний заработок. Под средним заработком принято понимать исчисленный по специальным правилам размер зарплаты работника, отражающий регулярные, систематические выплаты, обусловленные применяемой системой оплаты труда. В зависимости от того, для какой цели рассчитывается средний за­работок, установлены различные виды его исчисления. Сущест­вует пять основных видов исчисления средней зарплаты:

— для оплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

— для исчисления возмещения за увечье на производстве или за профессиональное заболевание;

— для исчисления пособия по безработице;

— для исчисления пенсии;

— при других случаях применяется Порядок исчисления средней зарплаты, утвержденный Минтруда РФ.

Учет отпускных и пособий по временной нетрудоспособности В соответствии с действующим трудовым законодательством все работники имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, за исключе­нием праздничных дней. Но отдельным категориям работников предоставляются дополнительные отпуска.

Оплата времени ежегодного отпуска начисляется, исходя из расчета среднего заработка.

Для расчета средней заработной платы учитываются все пре­дусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за по­следние три календарных месяца путем деления суммы начис­ленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предостав­ляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользован­ные отпуска определяется путем деления суммы, начисленной зара­ботной платы на количество рабочих дней по календарю шести­дневной рабочей недели.

При этом в средний заработок не включаются денежные вы­платы, на которые не начисляются страховые взносы: выходное пособие при увольнении, различные виды денежных пособий в качестве материальной помощи, денежные награды и др.

Основным нормативным документом по определению состава фонда заработной платы с 1 января 2001 года является «Инструк­ция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения», утвержденная Постановлением Госкомстата РФ от 24 ноября 2000 г. № 116.

В инструкции разграничены понятия «фонд заработной платы» и «выплаты социального характера».

Фонд заработной платы представляет собой общую сумму вознаграждений, представляемых наемным работникам в соответ­ствии с количеством и качеством их труда. В состав выплат со­циального характера включаются выплаты, связанные с предо­ставленными работникам социальными льготами, в частности на лечение, отдых, проезд, трудоустройство.

К прочим выплатам и расходам относятся:

— пособия и другие выплаты за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов, в частности, пособия по вре­менной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рож­дении ребенка, по уходу за ребенком, оплата санаторно-курорт­ного лечения и другие.

В соответствии со ст. 183 ТК РФ работники обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования посо­биями по временной нетрудоспособности. Это пособие является особым видом оплаты непроработанного времени. С 1 января 2001 года его источником является часть суммы социального налога, подлежащая уплате в Фонд социального страхования. Ос­нованием для назначения пособия является листок временной не­трудоспособности, оформленный медицинским учреждением. По­рядок выдачи листков нетрудоспособности регулируется инструк­цией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан (утверждена приказом Министерст­ва здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 19.10.94 г. № 206 и постановлением Фонда социального страхова­ния РФ от 19.10.94 г. № 21).

Пособие назначается работникам, если нетрудоспособность наступила в период их работы (включая испытательный срок и день увольнения) в данной организации.

Условия назначения, правила начислений пособия по времен­ной нетрудоспособности, беременности и родам, продолжитель­ность его выплаты и размер определены Положением «О поряд­ке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию», утвержденными постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.84 г. № 13-6 (далее Положение).

В соответствии с п. 30 Положения пособие по временной не­трудоспособности в других случаях, кроме трудового увечья или профессионального заболевания, назначается в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работника: 8 и более лет — 100%, от 5 до 8 лет — 80%, до 5 лет — 60%. При этом, ряд категорий работников имеет льготы. Пособие по беремен­ности и родам выплачивается в размере 100% независимо от продолжительности непрерывного стажа.

В соответствии с п. 67 Положения пособие по временной не­трудоспособности, беременности и родам начисляется из факти­ческого заработка. В соответствии с Указом Президента от 15 мар­та 2000 г. № 508 «О размере пособия по временной нетрудоспо­собности» введен максимальный размер пособий по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц, равный с 1 января 2001 г. — 17000 рублей, с 1 июля 2001 г. — 25500 руб­лей.

В фактическом заработке, из которого исчисляется пособие, учитываются все виды заработной платы, на которые начисляются взносы на социальное страхование.

Согласно п. 70 Положения к видам заработной платы, учиты­ваемой при определении размера пособия, относятся также и премии. В соответствии с письмом Центральной исполнительной дирекции Фонда социального страхования РФ от 05.03. 93 г. № 114-43 с 01.01. 1993 г., при начислении пособий сред­немесячный размер премии определяют, исходя из сум­мы премий, начисленных в текущем году с января до месяца наступления нетрудоспособности, путем деления их общей суммы на соответствующее число месяцев (месяц наступ­ления нетрудоспособности из расчета исключается). При этом воз­награждение за общие результаты работы предприятия по итогам за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет, учиты­ваются в размере 1/12. Если в каком-нибудь из кварталов учиты­ваемого периода были начислены две квартальные премии, для подсчета берется одна из них, большая по размеру.

Для исчисления пособия рабочим и служащим, имеющим по­временную оплату труда, в расчет принимается месячный оклад с учетом постоянных доплат и добавок, получаемых на день на­ступления нетрудоспособности суммы премий в соответствии с пп. 70 и 71 Положения.

Если работник получает неполный должностной оклад, то и пособие исчисляется из фактически получаемой части оклада. Если заработная плата со всеми постоянными доплатами и надбавками и среднемесячная сумма премий превышают в общей сложности сумму 7096,65 рублей, то пособие во всех случаях, кроме трудо­вого увечья и профессионального заболевания, беременности и родов, исчисляется из этой суммы.

Рабочим и служащим, получающим сдельную оплату труда, пособие исчисляется из их среднего заработка за 2 последних календарных месяца с прибавлением к заработку каждого месяца среднемесячной суммы премий, начисляемой в соответствии с пп. 70 и 71 Положения.

Расчеты по заработной плате в сельскохозяйственных пред­приятиях учитывают на синтетическом счете 70 «Расчеты с персо­налом по оплате труда». По кредиту счета 70 отражают суммы начисленной заработной платы (оплаты труда), а также выплат, не входящих в состав фонда заработной платы, таких, как пособия по временной нетрудоспособности. Премии и др. По дебету счета 70 учитывают выплаченные суммы, включая стоимость натураль­ной оплаты, все виды удержаний из заработной платы (оплаты труда), депонирование (перечисление на счет 76) сумм невыпла­ченной заработной платы.

Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии с законодательством РФ и по определенной схеме.

Для целей исчисления налога на доходы физических лиц доход, полученный физическим лицом-налогоплательщиком в календар­ном году, может быть уменьшен на определенные суммы, назы­ваемые налоговыми вычетами.

После введения в действие части второй Налогового кодекса РФ налогоплательщик имеет право на получение стандартных на­логовых вычетов в размере 3000 руб., 500 руб., 400 руб., 300 руб. ежемесячно.

Из оставшейся после стандартных вычетов суммы взимается налог на доходы физических лиц. Кроме того, из заработной платы работника могут быть произведены иные удержания:

— вычет аванса, выданного в счет заработной платы;

— удержания по исполнительным листам;

— удержание задолженности по подотчетным суммам;

— возмещение материального ущерба и др.

3.2.Понятие, формы и виды оплаты труда

**Заработная плата** – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между  работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда тарифные ставки и оклады на предприятиях могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ.

**Система оплаты** – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

**Тарифная система** включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

*Тарифная сетка* представляет собой таблицы  с почасовыми или дневными  тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

*Тарифная ставка* – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

*Разряд* –  это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

ЕТС может быть рекомендована негосударственным предприятиям в качестве основной. Что касается предприятий внебюджетной сферы, то они могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разрабатывать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки.

Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

**Бестарифная система** оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемыми формами заработной платы.

*Форма заработной платы* – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

**Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.**

**Повременная** – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

**Сдельная** – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Применение повременной и сдельной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий. Без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда.

Необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов. Установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий. Наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников.

Выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

Повременная и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

**Различают несколько систем *повременной формы* оплаты труда:** простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации. Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц (Зпм) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле:

Зп.м. = Тч ×Чф,

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Переменная часть заработной платы  включает такие элементы, как доплаты и надбавки. По своей природе они близки именно  к этой части заработной платы,  но по периодичности  отличаются от  должностного оклада или тарифной ставки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои  функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работы. Они носят относительно стабильный характер и персонифицированы, т. е. установлены для конкретного человека.

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для предприятий всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена Трудовым кодексом РФ. Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных  сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты  также обязательны, однако об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии.

По характеру выплат доплаты и надбавки  делятся на компенсационные и стимулирующие.

В настоящее время применяется  около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относятся доплаты:

за работу в вечернее и ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и праздничные дни;

за разъездной характер работы;

несовершеннолетним работникам  в связи  с сокращением их рабочего дня;

рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда;

при невыполнении норм  выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;

до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;

рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;

за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч;

за многосменный режим работы;

за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение  сельскохозяйственной продукции и др.

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим  доплатам и надбавкам  относят оплату:

за высокую квалификацию (специалистам);

за профессиональное мастерство (рабочим);

за работу с меньшей численностью работников;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

за выполнение обязанностей отсутствующего работника;

бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;

за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;

за обслуживание вычислительной техники и др.

Минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятия, и их размеры определяются предприятием самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется в процентах,  т.е. относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме — либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно. Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или ставок с учетом инфляции.

Таким образом, особенности работы отражаются в доп­латах и надбавках, чей перечень предприятие устанавли­вает самостоятельно, не нарушая гарантии государства по их компенсационным видам. Доплаты и надбавки могут ус­танавливаться в процентах к постоянной части заработной платы или в абсолютной сумме.

На предприятиях любой формы собственности должны быть утвержденные руководством предприятия штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим должностным месячные оклады.

Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и т.д. в соответствии с положением о профессии (должности).

Руководящие, инженерно-технические работники и служащие за результаты финансово-хозяйственной деятельности могут премироваться из прибыли предприятия по утвержденным предприятием положениям.

Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название контрактной.

В настоящее время почти 80% рабочих экономически развитых стран находятся на повременной оплате труда с установленной нормой выработки**.**

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объёмах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

**Сдельная система оплаты труда** применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

Ред= Тст/Нчвыр  или  Ред = (Тст×Тсм)/Нсмвыр,

где Тст – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

Тсм – продолжительность смены, ч;

Нчвыр, Нсмвыр – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

Ред – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

Рсд=Тст×Нвр,

где Нвр – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

Зед = Ред×В,

где Зед – сдельный заработок, руб;

Ред – расценка;

В – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнении и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

Зсд.пр.=Зсд+Зпр или Зсд. пр. = Зсд × (1×Ппр/100) ,

где Зсд.пр – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб;

Зпр – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, руб;

Ппр – процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

При косвенно-сдельной оплате расценка определяется исходя из тарифной ставки нормируемого объекта основных работ, которых обслуживает косвенный сдельщик:

где *Рк –* косвенная сдельная расценка, руб. и коп.;

*Тс –* тарифная ставка, руб. и коп.;

*Q –* нормируемый объем основных работ косвенного работника, которых обслуживает косвенный сдельщик.

Эта система мотивирует заинтересованность работника в улучшении обслуживания производственных процессов, рациональном использовании ресурсов и т.д.

Среди других форм оплаты надо отметить *бестарифную модель***,** она направлена на совершенствование организации и стимулирования труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников. Она основана на полной зависимости заработной платы работника от конечных результатов работы трудового коллектива и оценки труда работника. Её сущность заключается в том, что каждому работнику коллектива присваивается определенный квалификационный уровень, который не образует оклада.

Эта модель может применяться:

а) на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника;

б) на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня.

В первом случае работнику устанавливается единый постоянный коэффициент квалификационного уровня, который отражает его вклад в результат работы коллектива. Во втором случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника  с учётом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени.

4. Учет труда и расчетов по его оплате

4.1.Первичный учет и задачи оплаты труда

 ***Задачи бухгалтерского учета труда и его оплаты***

На современном этапе экономического развития страны — в период рыночных отношений — повышаются требования к бух­галтерско-финансовому учету как к одному из важнейших эле­ментов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью организаций АПК. Особенно это касается учета трудовых затрат, так как их удельный вес в себестоимости сельскохозяйственной продукции занимает 30—35% всех производственных затрат.

Важным условием правильной организации труда и его опла­ты является хорошо организованный учет. Поэтому перед бухгал­терско-финансовым учетом стоят следующие задачи:

Точное и своевременное документальное отражение факти­ческих затрат труда в различных отраслях организаций АПК.

Достоверное и точное отражение объемов выполненных работ или выхода продукции и использованного рабочего вре­мени.

Контроль за правильностью применения установленных норм и расценок, обеспечивающих точное начисление оплаты труда.

Осуществление систематического контроля за количеством труда, вложенным каждым работником организации, с целью правильного исчисления заработка и выплаты его в установлен­ные сроки.

Соблюдение порядка распределения оплаты труда по бух­галтерским счетам, обеспечивающего достоверность исчисления затрат по объектам учета.

Контроль за использованием установленного фонда оплаты труда и численности работников организации по их категориям.

Широкое применение прогрессивных форм организации и оплаты труда, в том числе в условиях подрядных и арендных отно­шений.

Выполнение задач, стоящих перед учетом, способствует ук­реплению в организациях трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному использованию трудовых ре­сурсов.

Учет труда и заработной платы является одним из наиболее сложных участков работы. Затраты времени на ведение первичного учета труда и его оплаты в общем объеме учетных работ велики.

С целью снижения трудоемкости счетной работы и ускорения обработки первичных документов необходимо разработать ме­роприятия по совершенствованию этого участка учета.

Совершенствование учета — одна из основных задач, стоящих перед бухгалтерским учетом. Эти задачи можно сгруппировать в следующих направлениях: повышение роли учета в управлении производством и снижение затрат на сбор и обработку учетных данных, а также согласованность учетных и плановых регистров, повышение аналитичности сводных регистров.

Для успешной работы каждая организация должна распола­гать определенным количеством работников в зависимости от ее размера, специализации производственной деятельности, струк­туры и характера производства. Необходимое количество рабочей силы каждая организация должна планировать при составлении производственно-финансового плана (бизнес-плана).

 ***Сущность первичного учета и особенности его организации в предприятиях АПК***

В настоящее время каждая организация АПК представляет собой сложное хозяйство, в котором ежедневно совершаются раз­нообразные и разнородные операции. Все отдельные хозяйствен­ные операции отражаются в момент их свершения в особых доку­ментах лицами, ответственными за данный участок работы (бри­гадиром, заведующим фермой, кладовщиком и т.д.), т.е. они имеют правовое значение.

Следовательно, *первичный учет представляет собой регистра­цию отдельных хозяйственных операций.*

Первичный учет — начальная стадия восприятия информации, используемой всеми видами учета. Первичный учет называют еще и производственным, так как значительная часть первичных доку­ментов составляется непосредственно на месте производства про­дукции — в поле, на ферме, в подсобном предприятии

Одними из основных объектов первичного учета являются: выработка работников, сдельщиков, причитающаяся им заработ­ная плата (оплата труда), нормирование и отработанное время.

Для контроля за трудовой дисциплиной и анализа степени использования рабочего времени применяется табельный учет. Данные табельного учета служат основанием для начисления за­работной платы (оплаты труда), работникам с повременной опла­той труда.

Табельный учет в организации ведут в *табеле учета рабочего времени* (ф. № 140-АПК) в отделениях, бригадах на фермах, в про­мышленных и вспомогательных производствах и других подраз­делениях заведующие соответствующими подразделениями.

В табеле ежедневно отмечают выход на работу, количество от­работанных часов, неявки (отражают условными обозначениями). В конце месяца в табеле подводят итоги об отработанном вре­мени, днях неявки на работу (их причины). Затем табель передают в бухгалтерию, где на основе его данных после соответствующей проверки составляют расчетно-платежные ведомости.

Параллельно с табельным учетом в организациях АПК ведут первичный учет потерь рабочего времени в результате целоднев­ных и внутрисменных простоев. При наличии простоев руководи­тель подразделения ежедневно отражает их в учетном листе це­лодневных (сменных) и внутрисменных простоев (ф. № 64а). В этом листе указывают время и причины простоев, а также приня­тые по их устранению меры.

Продолжительность и причины простоев подтверждаются подписями работников.

При возникновении несчастных случаев на производстве за­полняют *акт о несчастном случае на производстве* (ф. № Н-1).

В сельскохозяйственных организациях различных отраслей ис­пользуют разнообразные первичные документы по учету затрачен­ного труда, объема выполненных работ и начисления заработка.

В растениеводстве учет труда ведется в двух направлениях: на ручных работах и работах, выполняемых при помощи различных машин, тракторов, самоходных комбайнов и другой сельскохо­зяйственной техники.

Для учета труда работающих на механизированных работах применяют *учетный лист тракториста-машиниста* (ф. № 133-АПК), который заполняют на каждого тракториста-машиниста. Учет ведут по мере выполнения по видам работ, указывая под ка­кие культуры они выполнялись, количество отработанных часов, норму выработки, расценку, объем выполненной работы в натуре и в переводе на условные эталонные гектары, расход топлива фак­тически и по норме за единицу работы. Учетный лист ведет брига­дир или учетчик бригады, подписывают его тракторист, бригадир и утверждает агроном, который делает отметку о качестве и сроках выполнения работ. По данным, отраженным в учетном листе, производят начисление оплаты труда трактористу-машинисту.

На транспортных работах для учета работы трактористов ведут *путевой лист трактора* (ф. № 134-АПК), в котором записывают количество отработанных часов, дней, пробег всего и в том числе с грузом, количество перевезенных грузов, сделанных тонно-ки­лометров, отработанных машино-дней, выполненных условных эталонных гектаров работы, расход горючего по норме и факти­чески и суммы начисленной оплаты труда.

Учет работы комбайнеров ведется в учетном листе тракторис­та-машиниста, где дополнительно учитываются количество уб­ранных гектаров и намолот зерна в центнерах.

Для учета ручных работ и работ, выполненных с помощью жи­вой тягловой силы, применяют *учетный лист труда и выполненных работ* ф. № 131-АПК, который предназначен для учета труда и работ, выполненных звеном, бригадой, а ф. № 132-АПК— для учета затрат труда и работ, выполненных отдельным членом бри­гады.

Вместо учетных листов ведут книжку бригадира по учету труда и выполненных работ (ф. № 65).

В животноводстве первичными документами, отражающими выработку и подсчет заработной платы (оплаты труда), являются:

* журнал учета надоя молока (ф. № 176-АПК),
* акт на оприходование приплода животных (ф. № 211-АПК),
* акт на перевод животных из группы в группу (ф. № 214-АПК),
* ведомость взвешивания животных (ф. № 216-АПК),
* расчет прироста животных (ф. № 217-АПК),
* акт настрига шерсти и приема шерсти (ф. *№* 181-АПК).

Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства ведут в журнале (ф. № 135-АПК), в котором записывают имена и фамилии основных и подменных работников, количество отрабо­танных каждым человеко-часов, объем выполненной работы, расценки и на отдельной строке указывают количество рабочих дней, отработанных рабочими лошадьми.

На вспомогательных, промышленных производствах, строи­тельстве и монтажных работах для учета объема выполненных работ, затрат труда и начисления заработной платы используют наряды, путевые листы и разовые накопительные документы.

На основании перечисленных документов работники бухгал­терии начисляют основную и дополнительную заработную плату (оплату труда) работникам и служащим. При начислении заработ­ной платы руководствуются положением об оплате труда и преми­ровании, нормами выработки, расценками, тарифными ставками, установленными должностными окладами и т.п.

Для начисления и выплаты заработной платы применяют *расчетно-платежную ведомость* (ф. № 141-АПК), в которой по каж­дому работнику отражается расчет совокупного дохода с начала года, облагаемого налогом, необлагаемые налогом суммы, вычеты на детей, прочие вычеты, суммы платежей и суммы, причита­ющиеся к выдаче на руки.

Данные из расчетно-платежной ведомости используются для составления сводных специализированных регистров по учету расчетов по оплате труда.

Необходимо отметить, что при выполнении государственных и общественных обязанностей, предусмотренных законодатель­ством, за работником сохраняется средний заработок. При исчис­лении среднего заработка принимают во внимание все виды вы­плат, имеющие постоянный характер и входящие в фонд заработ­ной платы. Если работнику выплачивается средний заработок за 12 и более рабочих дней, то для расчета берут заработок за послед­ние три месяца. При оплате до 12 дней следует учитывать зарабо­ток за последний календарный месяц.

4.2. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражают начисления по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другие выплаты), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организа­ции, а по дебету — удержания из начисленной суммы оплаты тру­да и выдачу причитающихся сумм работникам. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность органи­зации перед рабочими и служащими по заработной плате.

Операции по начислению и распределению оплаты труда, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской проводкой:

*Дебет счета 20* «Основное производство», субсчета 1 «Расте­ниеводство», 2 «Животноводство», 3 «Промышленные произ­водства»,

*Дебет счета 23* «Вспомогательные производства» (оплата тру­да рабочим вспомогательных производств),

*Дебет счета 25* «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала),

*Дебет счета 26* «Общехозяйственные расходы» (оплата труда руководителям, специалистам и служащим),

*Дебет счета 29* «Обслуживающие производства и хозяйства» и другие счета

*Кредит счета 70* «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начислены вознаграждения за выслугу лет: *Дебет счета 96* «Резервы предстоящих расходов» *Кредит счета 70* «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начислены пособия за счет социального страхования, пенсии работающим пенсионерам:

*Дебет счета 69* «Расчеты по социальному страхованию и обес­печению», субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» *Кредит счета 70* «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начислены доходы от участия в капитале организации работа­ющим учредителям:

*Дебет счета 84* «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

*Кредит счета 70* «Расчеты с персоналом по оплате труда». Из начисленной заработной платы (оплаты труда) удержива­ется подоходный налог в размере 13% от облагаемой суммы, а также суммы по исполнительным листам, возврат неиспользован­ных подотчетных сумм и др. Эта операция отражается следующи­ми записями:

*Дебет счета 70* «Расчеты с персоналом по оплате труда» *Кредит счетов 68* «Расчеты по налогам и сборам», аналитичес­кий счет — подоходный налог,

*76* «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» — по ис­полнительным листам, квартплата, плата за содержание детей в детских учреждениях, взносы в профсоюзный комитет;

*71* «Расчеты с подотчетными лицами» — возврат от неисполь­зованных сумм;

*73* «Расчеты с персоналом по прочим операциям» — удержа­ние в погашение сумм недостач, растрат, займов;

*50* «Касса» — выплата начисленной заработной платы, оплата пособий, дивидендов и т.п.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы называются депонированными и записываются в бухгалтерском учете бухгалтерской проводкой:

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

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

Остатки не выданной в срок заработной платы (задепониро-ванных сумм) по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет:

*Дебет счета 51* «Расчетные счета»

*Кредит счета 50* «Касса».

Учет расчетов с депонентами ведут в Книге учета депониро­ванной заработной платы, заполняемой по данным реестра невы-данной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер, фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки ее выдачи.

Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают:

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

*Кредит счета 50* «Касса».

При натуральной форме оплаты труда начисление сумм нату­ральной оплаты труда отражается записью:

*Дебет* соответствующих счетов затрат, куда относится оплата труда работников— 20-1 (комбайнеры, трактористы и др.), 20-2 (доярки, скотники и др.) и другие возвратные счета.

*Кредит счета 70* «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выданную продукцию в счет натуральной оплаты труда отра­жают записью по кредиту счета 43 «Готовая продукция» или счета 11 «Животные на выращивании и откорме» в дебет счета 90 «Про­дажи» в оценке по себестоимости, а затем с кредита счета 90 «Про­дажи» в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» — по средней продажной цене.

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации в Книге учета труда и его оплаты, которую открывают на год. Данные в книгу по каждому работнику переносят из расчетно-платежной ведомости (ф. № 1410-АПК).

Вместо Книги учета расчетов по оплате труда некоторые орга­низации ведут лицевые счета работников.

Для сводного учета и контроля за состоянием расчетов по оп­лате труда в составлении установленной отчетности ведут свод­ную ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и катего­риям работников (ф. № 58-АПК) и сводную ведомость по расче­там с персоналом (ф. *N°* 59-АПК).

Ведомость № 58 открывают на год в целом по организации. Она состоит из 5 разделов. В разделе 1 «Рабочие списочного соста­ва» отражают итоговые данные начисленных сумм, входящих в состав фонда оплаты труда по видам основной и дополнительной оплаты, а также все другие начисления. В разделе 2 «Инженерно-технический персонал списочного состава» обобщаются данные о начисленных суммах. В разделе 3 «Прочий персонал списочного состава» записываются суммы, начисленные по фонду оплаты труда по категориям (служащие, младший обслуживающий пер­сонал, работники охраны и др.). В разделе 4 «Непромышленный персонал» отражаются начисленные суммы из фонда оплаты тру­да персоналу ЖКХ, детских дошкольных учреждений и др. В раз­деле 5 приводятся данные по категориям работников сельского хозяйства.

Ведомость № 59-АПК предназначена для контроля за состоя­нием расчетов по оплате труда в целом по организации. Ведомость открывают на полугодие на основе расчетно-платежных ведомос­тей. На лицевой стороне ведомости накапливаются суммы оплаты труда за счет фонда оплаты труда, по временной нетрудоспособ­ности, пособия по беременности и родам, по уходу за детьми и пр.

На оборотной стороне ведомости обобщаются суммы, выдан­ные за отчетный месяц, перечисленные в депоненты, а также все виды удержаний и др.

В первых графах ведомости обобщается задолженность на на­чало месяца за организацией или работниками.

В последних графах показывается задолженность на конец месяца за предприятием или за работниками, т.е. развернутое сальдо по счету.

Суммы, выданные из кассы для оплаты труда, отраженные в ведомости, должны соответствовать данным журнала-ордера № 1-АПК, а выданные из кассы суммы под отчет работникам — соответствовать данным журнала-ордера № 7; начисленные сум­мы оплаты труда, пособия и другие — данным журнала-ордера № 10-АПК.

Данные ведомости № 59 служат основанием для сверки запи­сей в журнале-ордере № 8-АПК и соответствующих ведомостях к нему в части подоходного налога, суммы недостач, хищений, от­несенных на виновных лиц, удержаний по исполнительным доку­ментам и др. С данными этой ведомости сверяют записи, отра­женные в журнале-ордере № 7-АПК «Расчеты с подотчетными лицами» по кредиту счета 71 за удержанные из оплаты труда неис­пользованные подотчетные суммы.

Записи в журнал-ордер № 10-АПК по счету 70 и взаимосвя­занным с ним счетам производятся на основании специально со­ставляемой ведомости распределения оплаты труда, отчислений на социальные нужды, резервов и страхования (ф. № 78-АПК).

Ведомость № 78 составляется на основе данных накопитель­ных ведомостей учета затрат по каждому объекту учета затрат в разрезе подразделений, аналитических счетов с выведением ме­сячных итогов. Тем самым данные о затратах труда систематизи­руются по всем номенклатурам действующей системы учета.

В результате такая организация учета труда и его оплаты поз­воляет отразить на счетах бухгалтерского учета все данные о тру­довых затратах и их сверку с другими регистрами — журналами-ордерами, вспомогательными ведомостями и ведомостями анали­тического учета.

4.3. Удержание из оплаты труда.

Из заработной платы производятся определенные удержания. Эти удержания делают только в тех случаях и размерах, предусмотренных законом.

К удержаниям относятся:

Аванс, подоходный налог с физических лиц, исходя из суммы дохода, суммы по исполненным листам суда, подотчетные суммы, излишне выплаченная заработная плата, задолжность за товары, купленные в кредит.

Суммы удержаний отражаются в расчетно-платежной ведомости. Однако в случае машинной обработки информации для этих целей составляется специальный документ- ведомость прочих доплат и удержаний. (ф. № 139- АПК). В ней фиксируются различные доплаты и различные удержания ( по исполнительным листам, разовые авансы и др.)

5. Анализ структуры начислений заработной платы работникам ОАО «Учхоз Зерновое» по их видам.

По особенностям выплат различают основную и дополнительную оплату труда. Основная заработная плата начисляется за явочное на предприятие время, когда работник присутствовал на предприятии. Поэтому к основной относится оплата проработанного времени по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, доплаты за сверхурочные и ночные часы, простои не по вине рабочих, премии по постоянно действующим системам премирования и т.д. К дополнительной заработной плате относится оплата труда за время, не проработанное на предприятии, когда работник на предприятие не являлся, но в установленных законом случаях получит заработную плату за это время (отпуск, отсутствие по болезни)
Общая сумма средств, предназначенная на оплату труда за определенный период времени всем работникам предприятия, составляет плановый фонд оплаты труда, а фактические начисления - фактический фонд оплаты труда работников.

Целью выполнения данного задания является получение процентной долевой оценки различных видов начислений, а также выполнение анализа соотношения основной заработной платы и стимулирующих выплат.

Источник информации для заполнения таблицы 3.6. – справка к форме №5 – АПК.

Рассмотрим структуру начислений заработной платы работникам ОАО «Учхоз Зерновое».

Таблица 2. 6 – Обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Среднесписочная численность | 2009 г. в % к 2006 г. |
|  | 2006 г. | 2007г. | 2008 г. | 2009 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Рабочие постоянные | 208 | 232 | 182 | 158 | 76 |
| Рабочие сезонные и времен­ные | 39 | 38 | 30 | 26 | 67 |
| Служащие | 68 | 70 | 67 | 83 | 122 |
| из них: руководителиспециалисты | 860 | 762 | 859 | 847 | 10078 |
| Рабочие, занятые с.-х. производством, всего | 315 | 340 | 279 | 267 | 85 |
| В ЖКХ и культурно-бытовых учреждениях | 24 | 22 | 19 | 17 | 71 |
| В торговле и общепите | 31 | 8 | 6 | 6 | 19 |
| В детских учреждениях | - | - | - | - | - |
| В подсобных предприятиях и промыслах | 63 | 48 | 63 | 56 | 893 |
| ВСЕГО | 443 | 418 | 367 | 346 | 78 |

В данной таблице приведены значения за 2006 год, 2007 год, 2008 год и 2009 год. Можно сказать, что в целом по предприятию на 2009 год наблюдается уменьшение рабочей силы на 22 % по сравнению с 2006 годом. Если сравнивать данные за 2006 год и 2009 год, то можно увидеть следующее: постоянных рабочих уменьшилось на 24 %, а сезонных рабочих увеличилось на 33 %; занятых в сельскохозяйственном производстве уменьшилось на 15 %; также произошло уменьшение рабочих занятых в ЖКХ и торговле примерно на 29 %. При этом видно увеличение служащих на 22 % и уменьшение работников подсобных предприятий на 11 %.

Таблица 3.6. - Анализ структуры начислений заработной платы работникам ОАО «Учхоз Зерновое».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды начислений | 2007г. | 2009г. | Отклонение 2009 от 2007 года |
| тыс. руб. | % | тыс. руб. | % |
| Абс. | Отн. % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Начислено по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам (без отпускных, доплат и надбавок): | 19301 | 75,2 | 18567 | 62,4 | -734 | -3,8 |
| в том числе начислено в натуральной форме | 2248 | 8,8 | 2861 | 9,6 | 613 | 27,3 |
| Начислены премии за счет всех источников | 912 | 3,6 | 4446 | 15 | 3534 | 387,5 |
| Оплата отпусков | 1962 | 7,6 | 2327 | 7,8 | 365 | 18,6 |
| Оплата стоимости питания | 656 | 2,7 | 651 | 2,2 | -5 | -0,8 |
| Доплата за выслугу лет и стаж работы | 573 | 2,1 | 884 | 3 | 311 | 54,3 |
| Материальная помощь | - | - | - | - | - | - |
| Всего начислено, включая материальную помощь | 25652 | 100 | 29763 | 100 | 4084 | 16 |

Структура заработной платы работников ОАО «Учхоз Зерновое» включает начисления по тарифным ставкам и сдельным расценкам, премии, оплату отпусков, доплаты за выслугу лет и стаж работы. Наибольший удельный вес в структуре начислений занимают начисления по тарифным ставкам и сдельным расценкам (основная зарплата)– в 2009г. 62,4%. Однако в 2009г данная категория уменьшилась на 734 тыс.руб., т.е. на 3,8%. В 2009г. размер начисленных премий составил 4446 тыс.руб., т.е. на 3534 тыс. руб. (387,5%) больше чем в 2007г. Оплата отпусков также увеличилась на 365 тыс. руб. (18,6%) в 2009г. В 2009г. доплаты за стаж увеличились до 884тыс.руб., т.е. на 311 тыс.руб. (54,3%) больше, чем по сравнению с 2007г.

Заключение

На основе проведенного анализа хозяйственной деятельности ОАО «Учхоз Зерновое» можно сделать следующие выводы:

1. Земельная площадь уменьшилась в 2009 году по сравнению с 2008 годом на 11 га ( -0,1%), при всём при этом замечен рост площади сельскохозяйственных угодий на 39 га (0,4%) и площади пашни на 145 га (1,4%). Величина среднегодовой численности работников предприятия сократилась на 21 показатель или -5,7%. Среднегодовая стоимость основных средств увеличилась на 7530 тыс. руб. (6,8 %). Количество энергетических мощностей сократилось на 509 л.с. (2 %). Стоимость валовой продукции основного производства в оценке по себестоимости увеличилась на 18602 тыс. руб. (18 %). Следствием этого послужило увеличение валовой продукции растениеводства на 78689 тыс. руб. (78,5 %). Валовой сбор зерновых и зернобобовых возрос на 5539 ц (2,5 %), а подсолнечника – сократился на 12621 ц (24,5 %).

2. Выручка от продаж продукции, товаров, работ, услуг в 2009 году по сравнению с 2007 возросла на 101105 тыс.руб. ( 119%). Результатом такого увеличения выручки от продаж послужило значительное увеличение себестоимости, в отчетном году по сравнению с базисным оно составило в абсолютном отклонении 61926 тыс.руб. (82%). Это произошло за счет резкого роста рыночных цен на зерновые культуры. Также отметим и существенный рост валовой прибыли, который составил 39179 тыс.руб.(433%) в 2009 году в сравнении с 2007 годом. Рентабельность основной деятельности возросла на 23,2% в абсолютном измерении и её изменение составило 196,6%, что напрямую повлекло за собой рост чистой прибыли в 4,8 раза (37545 тыс. руб.).

3. Можно сказать, что в целом по предприятию на 2009 год наблюдается уменьшение рабочей силы на 22 % по сравнению с 2006 годом. Если сравнивать данные за 2006 год и 2009 год, то можно увидеть следующее: постоянных рабочих уменьшилось на 24 %, а сезонных рабочих увеличилось на 33 %; занятых в сельскохозяйственном производстве уменьшилось на 15 %; также произошло уменьшение рабочих занятых в ЖКХ и торговле примерно на 29 %. При этом видно увеличение служащих на 22 % и уменьшение работников подсобных предприятий на 11 %.

4. Структура заработной платы работников ОАО «Учхоз Зерновое» включает начисления по тарифным ставкам и сдельным расценкам, премии, оплату отпусков, доплаты за выслугу лет и стаж работы. Наибольший удельный вес в структуре начислений занимают начисления по тарифным ставкам и сдельным расценкам (основная зарплата)– в 2009г. 62,4%. Однако в 2007г данная категория уменьшилась на 734 тыс.руб., т.е. на 3,8%. В 2009г. размер начисленных премий составил 4446 тыс.руб., т.е. на 3534 тыс. руб. (387,5%) больше чем в 2007г. Оплата отпусков также увеличилась на 365 тыс. руб. (18,6%) в 2009г. В 2009г. доплаты за стаж увеличились до 884тыс.руб., т.е. на 311 тыс.руб. (54,3%) больше, чем по сравнению с 2007г.

5. Фонд оплаты труда на предприятии увеличился в 1,25 раза и составил в 2007 году 29379 тыс. руб., среднемесячная зарплата работников увеличилась за анализируемый период в 1,52 раза и составила 7,08 тыс. руб. Годовой фонд оплаты труда сельскохозяйственных работников увеличился в 1,24 раза в 2007г. и составил 24427 тыс.руб., а среднемесячная зарплата увеличилась до 7,62 тыс. руб., т.е. в 1,58 раза. Зарплата руководителей составляет 11,94 тыс. руб. Фонд оплаты труда специалистов увеличился в 1,34 раза, среднемесячная зарплата в связи с этим увеличилась в 1,77 раза и составила 8,75 тыс. руб. Фонд оплаты труда трактористов-машинистов увеличился в 1,31 раза и составил 6424 тыс.руб. Среднемесячная оплата их труда также увеличилась в 1,31 раза и составила 13,38 тыс.руб. Данные изменения произошли за счет значительного уменьшения работников, занятых в сельскохозяйственном производстве и трактористов – машинистов, а также за счет роста фонда оплаты труда, результатом чего послужили увеличенные тарифные ставки и оклады.

6. Фонд оплаты труда специалистов увеличился на 34%, что в абсолютном измерении составило 104,4 тыс. руб., на это повлияло существенное увеличение заработной платы на 76,8%, а численность снизилась на 24,2%. Рост фонда оплаты труда руководителей составил 14,5% или 12,1 тыс. руб. при росте заработной платы на 14,5% и неизменности в численности. По категории работников трактористов – машинистов наблюдается рост фонда оплаты труда почти на треть (на 31,1%), это свидетельство роста заработной платы на 77,0% (314,3 тыс. руб.) и сокращения численности на 25,9% (-187,3%).

В целом же по предприятию заработная плата работников, занятых в сельскохозяйственном производстве возросла на 58,2% (955,6 тыс. руб.). Увеличение фонда оплаты труда на 23,9% (392,3 тыс. руб.) было вызвано именно ростом величины заработной платы, поскольку численность работников резко сократилась (на 21,9%) или (-563,3 тыс. руб.).

В результате вышеизложенного можно отметить, ОАО «Учхоз Зерновое» обладает нормальным финансовым состоянием и имеет необходимый трудовой потенциал для дальнейшего развития хозяйства. Не смотря на это хозяйство не всегда рационально использует имеющийся потенциал: происходит сокращение посевных площадей, рост себестоимости продукции, численности сельскохозяйственных рабочих.

 Оплата за труд является одним из важнейших стимулов для работников при реализации намеченных планов предприятия. Уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника, и работодателя. Оплата труда с учётом совокупности других факторов оказывает воздействие на прибыль и конкурентоспособность предприятия. Поэтому основная задача ОАО «Учхоз Зерновое» состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального стимулирования, который нацеливал бы трудовой коллектив на достижение высоких результатов.

Список литературы:

1. Гужвина О.Г., Гужвина Н.С. Бухгалтерский финансовый учет: Учебный пособие.- Зерноград: АЧГАА, 2003.
2. Кудаков А.С. Заработная плата в сельском хозяйстве// Справочник экономиста №2, 2009
3. Ладнова Е.С. За задержку зарплаты накажут//«Учет в сельском хозяйстве» № 8, 2009
4. Лисович Г.М. Бухгалтерский финансовый учет в сельском хозяйстве: Учебник.-М.: Вузовский учебник, 2009.-318с.
5. Михайлов И.А. Компенсация за отпуск при увольнении// «Учет в сельском хозяйстве» № 5, 2009
6. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Т1.Ч1. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. -4-е издание, перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2003.- 488с.
7. Рогаева А. Система стимулирования роста эффективности сельского хозяйства// Экономика сельского хозяйства России №12, 2009
8. Селезнева Г.Ф. По доходам работников нужно отчитаться// «Учет в сельском хозяйстве» № 3, 2009
9. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005
10. Юркова Т.И., Юрков С.В. Экономика предприятия. Электронный учебник,2006
11. http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/str/06.html Трудовой потенциал работника и предприятия
12. http://economy.polbu.ru/trudovoj\_potentsial.htm.Электронный экономический словарь.