**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ**

**Кафедра бухгалтерского учета, финансов и аудита**

Допускается к защите:

зав. кафедрой, д.э.н., профессор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.А. Алборов

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на тему: Учет и анализ труда и его оплаты в растениеводстве (на примере

ООО СХП «Леон» Завьяловского района Удмуртской Республики).

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

Направленность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Выпускник Стерхова О. А.

Научный руководитель,

к.э.н., доцент Данилина С. А.

Рецензент,

к.э.н., доцент Марковина Е. В.

Ижевск 2017

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ**

Кафедра бухгалтерского учета, финансов и аудита

Утверждаю:

зав. кафедрой д.э.н., профессор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.А. Алборов

подпись

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г.

**ЗАДАНИЕ**

на подготовку выпускной квалификационной работы

студенту Стерховой Олесе Анатольевне

Ф.И.О.

1. Тема работы «Учет и анализ труда и его оплаты в растениеводстве (на примере ООО СХП «Леон» Завьяловского района Удмуртской Республики)» утверждена приказом по академии от «16» декабря 2016 г. № 2286-с

2. Срок сдачи студентом законченной работы 13февраля 2017 г.

3. Исходные данные к работе первичные документы, регистры бухгалтерского учета, бухгалтерская (финансовая) отчетность.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов)

Введение

Теоретические основы учета и анализа труда и его оплаты

Организационно-экономическая и правовая характеристика

ООО СХП «Леон»

Учет расчетов по оплате труда в ООО СХП «Леон»

Анализ труда и его оплаты вООО СХП «Леон»

Выводы и предложения

1. Перечень иллюстрированного материала (с указание таблиц, схем, моделей)

Двадцать две таблицы, два рисунка.

1. Консультанты по работе (с указанием относящихся к ним разделов работы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Дата выдачи задания 15 февраля 2016 г.
2. Календарный график выполнения выпускной квалификационной работы на весь период проектирования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование вида**  **работы, главы, раздела** | **Срок выполнения** | | **Отметка руководителя, консультанта о выполнении задания** |
| **План** | **Факт** |
| 1. | Теоретические основы учета и анализа труда и его оплаты | 07.04.2016 | 07.04.2016 |  |
| 2. | Организационно-экономическая и правовая характеристика организации | 27.06.2016 | 27.06.2016 |  |
| 3. | Учет расчетов по оплате труда организации | 13.10.2016 | 13.10.2016 |  |
| 4. | Анализ труда и его оплаты в организации | 23.12.2016 | 23.12.2016 |  |
| 5. | Выводы и предложения | 09.01.2017 | 09.01.2017 |  |
| 6. | Готовая выпускная работа | 13.02.2017 | 02.02.2017 |  |

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата,подпись) (Фамилия, имя, отчество)

Задание принял к исполнению (дата) 15 февраля 2016 г.

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись

**СОДЕРЖАНИЕ**

**ВВЕДЕНИЕ**……………………………………………………………………….4

**1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И АНАЛИЗА ТРУДА**

**И ЕГО ОПЛАТЫ**…………………………………………………………………7

1.1 Теоретические основы учета труда и его оплаты……………………. …….7

1.2 Теоретические основы анализа труда и его оплаты……………..…………14

**2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВАВАЯ**

**ХАРАКТЕРИСТИКА ООО СХП «ЛЕОН**…………………………………..18

2.1 Местоположение, правовой статус, организационное устройство

и виды деятельности организации……..………………………………….........18

2.2 Основные экономические показатели организации, ее финансовое

состояние и платежеспособность……………………………………………….21

2.3 Организация бухгалтерского учета в ООО СХП «Леон»...………..………33

**3 УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО СХП «ЛЕОН»**………37

3.1 Организация оплаты труда в ООО СХП «Леон»…………………………..37

3.2 Документальное оформление учета расчетов по оплате труда

в растениеводстве в организации……………………………………………....41

3.3 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате

труда в растениеводстве в организации……….……………………………......45

3.4 Рационализация учета расчетов по оплате труда в организации…………50

**4 АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО СХП «ЛЕОН»**…………….54

4.1 Анализ состава, структуры фонда оплаты труда в организации………….54

4.2 Факторный анализ фонда оплаты труда в организации…………………...56

4.3 Анализ показателей эффективного использования фонда оплаты труда

в организации…………………………………………………………………….66

4.4 Резервы повышения эффективного использования фонда оплаты

труда ООО СХП «Леон»…………….…………………………………………..68

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**…………………………………………........74

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**………………………....79

**ПРИЛОЖЕНИЯ**…..…………………………………………………………….84

**ВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования.** Заработная плата является основным источником дохода трудящихся. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда. В настоящее время понятие «заработная плата» охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством. Размеры заработной платы должны быть установлены в зависимости от фактического вклада каждого работника и от конечных результатов хозяйственной деятельности организации. Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных организаций необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета в организации. Он должен обеспечить оперативный контроль за качеством и количеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Растениеводство одна из основных отраслей сельскохозяйственного производства, которая удовлетворяет потребности населения в продуктах питания, промышленности - в сырье, животноводства - в кормах. К основным трудовым процессам в растениеводстве относятся: обработка почвы; посев, посадка сельскохозяйственных культур; уход за посевами и посадками; внесение минеральных и органических удобрений; уборка урожая. Сложность трудовых процессов вызывает необходимость использования как ручного, так и механизированного труда. В связи с этим учет труда и его оплаты в растениеводстве является одним из самых трудоемких участков работы в бухгалтерии.

При умелом и эффективном использовании средств на оплату труда, своевременном всестороннем анализе хозяйственной деятельности, который позволит сформировать необходимую информацию для разработки управленческих решений организация будет успешно развиваться и достигнет высоких показателей в производственной и финансовой деятельности.

Таким образом, из выше сказанного вытекает, что выбранная мною тема весьма актуальна.   
 **Целью выпускной квалификационной работы** является рассмотрение организации учета труда и его оплаты в растениеводстве и разработка предложений по его совершенствованию, проведение анализа труда и его оплаты в растениеводстве, выявление резервов эффективности использования средств на оплату труда.

**Задачи выпускной квалификационной работы** для достижения указаннойцели определены:

* изучить теоретические основы организации учета труда и его оплаты в растениеводстве;
* ознакомиться с организационно-экономической и правовой характеристикой организации;
* ознакомиться с организацией бухгалтерского учета в ООО СХП «Леон»;
* обозначить проблемы организации учета труда и его оплаты на исследуемом предприятии, разработать предложения по совершенствованию организации учета труда;
* провести анализ использования фонда оплаты труда;
* выдвинуть предложения по выявленным резервам.

**Объектом исследования** было выбрано общество с ограниченной ответственностью сельскохозяйственное предприятие «Леон», расположенное в д. Шабердино, Завьяловского района Удмуртской Республики, основным видом деятельности которого является [смешанное](http://allinfo24.ru/okved/virashivanie-zernovih-tehnicheskih-kultur) сельское хозяйство.

**Предмет исследования** – учет и анализ труда и его оплаты в растениеводстве в организации, предъявляемые к ним требования и их документальное и бухгалтерское оформление.

**Основные результаты исследования, выносимые на защиту**:

* оценка экономического и финансового состояния изучаемой организации;
* рекомендации по совершенствованию учета и анализа труда и его оплаты в растениеводстве;
* резервы повышения эффективного использования фонда оплаты труда.

**Теоретической и методической основой выпускной квалификационной работы** являются труды ученых экономистов, а также законодательные акты, нормативные документы, регулирующие учет и анализ труда и его оплаты в растениеводстве.

В процессе выполнения дипломной работы использовались специальные методы исследования, приемы учета и анализа хозяйственной деятельности: наблюдение, сравнение и факторный анализ заработной платы.

В качестве информационной базы были использованы первичные и сводные документы, регистры бухгалтерского учета, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО СХП «Леон» за период 2013-2015 г.г.

**1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И АНАЗИЗА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ**

**1.1 Теоретические основы учета труда и его оплаты**

Важным участком бухгалтерского учета в организации является учет расчетов с персоналом по оплате труда. Он представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников организации и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета.

М. З. Пизенгольц [34, с.347] отмечает, что для успешной работы каждое сельскохозяйственное предприятие должно располагать определенным количеством работников. Количество и состав персонала зависят от размера хозяйства, характера его производственной деятельности, структуры и организации производства и других факторов. Потребность в рабочей силе каждое хозяйство планирует при составлении производственно-финансового плана.

Труд в сельском хозяйстве имеет свои специфические особенности, которые сводятся к следующему:

* эффективность труда в большей степени зависит от природно-климатических условий расположении хозяйства и плодородия почв. Эта особенность обусловливает снижение мотивации труда и требует создания иных стимулов для повышения его качества и интенсивности;
* процесс труда в сельском хозяйстве носит ярко выраженный сезонный характер, что предопределяет неравномерное использование трудового потенциала в зависимости от времени года; кроме того, это делает невозможной узкую специализацию работников, занятых в производственном процессе. Последнее, в свою очередь, ведет к дополнительным затратам финансовых ресурсов для обучения работников по нескольким смежным специальностям и обусловливает сравнительно низкий уровень квалификации;
* специфика технологии растениеводства ограничивает широкое использование автоматизации и комплексной механизации производственных процессов. Следовательно, наиболее вероятным направлением повышения производительности труда является его интенсификация;
* условия расположения большинства сельскохозяйственных предприятий ограничивают возможность выбора работников одним населенным пунктом, в котором проживают 1-2 тысячи человек. Ограниченность выбора опосредованно влияет на качество подготовки работников и качество труда [21, с.118].

Пашуто В.П. [33, с.270] в своей работе пишет, что заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятий и т. д.

В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступающих в распоряжения работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включающих в издержки производства. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате организация может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии.

На предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает за свой труд, для нанимателя – частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Этого можно достичь, более выгодно продавая свою рабочую силу, а также за счет приложения больших трудовых усилий, что увеличивает величину заработка. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Последнее возможно при обеспечении рациональной загрузки работника в течении рабочего времени за счет эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более напряженных норм труда. Это объективное противоречие и предопределяет сложность проблемы заработной платы.

Наиболее полно раскрывает сущность и назначение оплаты труда и объединяет вышеизложенные суждения, определение, приведенное в Трудовом кодексе Российской Федерации, в котором сказано, что «оплата труда» - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Необходимо отметить, что в настоящее время многие авторы считают понятия «оплата труда» и «заработная плата» тождественными. Но различия между данными понятиями все же есть.

Согласно ст. 129 ТК РФ [4] заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

По мнению А. И. Рофе [37, с.304] заработная плата – это плата за труд, а ее величина – есть цена труда, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда и его предложения.

На предприятиях размер заработной платы работникам устанавливается в зависимости от принятого там способа оплаты труда. Способов несколько: на основе бестарифной системы оплаты труда и ее разновидностей; на основе тарифной системы и др.

Наиболее распространена на средних и крупных предприятиях тарифная система оплаты труда. Организация оплаты труда для этого способа складывается из следующих элементов:

* техническое нормирование труда;
* тарифное нормирование заработной платы;
* форма и система оплаты труда;
* система доплат и надбавок к тарифной части заработной платы;
* система премирования;
* регулирование оплаты труда в системе коллективных договоров социального партнерства [37, с.339].

Для дифференциации величины оплаты труда служащих используют схемы должностных окладов и штатные расписания. Схемы должностных окладов – это форма регламентирования окладов служащих в зависимости от величины некоторых показателей деятельности предприятия и его размера.

Штатное расписание – разрабатываемые предприятиями и организациями таблицы, в которых отражается наименование должностей служащих, численность и структура управленческого персонала, фиксированные должностные оклады служащих [37, с.348].

Оплата труда согласно ст. 131 ТК РФ [4] выступает в двух формах – в денежной и неденежной. Оплата труда в неденежной форме производится, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника. Законодательно доля неденежной формы оплаты труда ограничена 20 % общей суммы заработной платы.

Существуют два вида оплаты труда:

основная, к которой относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ (оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии, сверхурочные и т.д.);

дополнительная – выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду (оплата очередных отпусков, льготных часов подростков, выходных пособий при увольнении и т.п.).

В сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются две основные формы оплаты труда:

* повременная,
* сдельная.

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности:

а) простая повременная, при которой оплата труда производится за определенное количество отработанного рабочего времени независимо от качества выполненных работ;

б) повременно-премиальная система, при которой не только оплачивается отработанное время, но и выплачиваются премии за качество работы.

К разновидностям сдельной формы оплаты труда относятся следующие системы:

а) прямая сдельная, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанной ими продукции и выполненных работ, в зависимости от сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

б) сдельно-премиальная, которая предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели производственной деятельности;

в) аккордная – система, при которой оценивается комплекс работ с указанием предельного срока их выполнения;

г) сдельно-прогрессивная – предполагающая оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам. Изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

д) косвенно-сдельная, которая применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Их труд оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

При начислении оплаты труда за работы, осуществленные за отработанное время, в сельскохозяйственном производстве применяются нормы труда:

норма выработки – количество продукции, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести за определенную единицу рабочего времени;

норма времени — количество рабочего времени, которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (работ, услуг);

норма обслуживания — количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.), которое работник (группа работников) должен обслужить в единицу времени;

норма численности – число работников соответствующей квалификации для выполнения определенного объема работ.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 ч в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель имеет право вводить разные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Эти системы могут устанавливаться также коллективным договором. Законодательно определены следующие виды доплат:

в выходные, праздничные дни — оплата не менее чем в двойном размере установленной оплаты труда или компенсация дополнительными днями отдыха;

в сверхурочное время — плата за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Кроме того, сверхурочное время может оплачиваться в размере, оговоренном в трудовом договоре. Существует также возможность компенсации сверхурочной работы дополнительным временем отдыха;

в ночное время (с 22 ч до 6 ч утра) — повышенная оплата определяется в трудовом договоре в соответствии с коллективным договором, при этом продолжительность ночной смены сокращается на один час;

простои — оплата не ниже 2/3 средней заработной платы или тарифной ставки [20, с.253].

В соответствии со ст. 119 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней. В том случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Трудовым Кодексом РФ [4] предусмотрена ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и других выплат.

Государственные минимальные социальные стандарты, являясь составной частью организации оплаты труда, представляют собой установленные законодательством РФ нормы и нормативы, которые гарантируют минимальный уровень социальной поддержки населения – это прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда. В ст. 133 ТК РФ указывается: «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148265/) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда». С 1 июля 2016 года минимальный размер оплаты труда в РФ составляет 7500 рублей в месяц. Однако, данная статья ТК на практике работодателями часто нарушается.

По данным Федеральной службы государственной статистики на 01.07.16 г., прожиточный минимум в среднем по России составил 9956 руб., в том числе для трудоспособного населения - 10722 руб., пенсионеров - 8163 руб., детей – 9861 руб. на 1 человека в месяц [49]. На основе прожиточного минимума должны устанавливаться минимальные размеры оплаты труда, но в настоящее время установленные минимальные размеры оплаты труда не соответствуют величине прожиточного минимума.

Совершенствование оплаты труда работников является важным фактором повышения эффективности и устойчивого развития сельского хозяйства. Несмотря на положительную динамику основных показателей развития, уровень заработной платы в сельском хозяйстве остается одним из самых низких по сравнению с другими отраслями экономики страны. В этой связи основной задачей современной аграрной политики является повышение заработной платы в сельском хозяйстве до уровня, необходимого для расширенного воспроизводства рабочей силы и преодоления бедности на селе [29, с.3].

**1.2 Теоретические основы анализа труда и его оплаты**

Важным фактором, оказывающим влияние на уровень использования рабочей силы и эффективность агропромышленного производства, является обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами. Их недостаток может привести к невыполнению плана производства, к несоблюдению оптимальных агротехнических сроков проведения полевых работ, в конечном счете – к сокращению объема производства сельскохозяйственной продукции. Напротив, избыток рабочей силы приводит к ее неполному использованию и снижению производительности труда.

Основными задачами анализа использования трудовых ресурсов являются:

* изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
* определение и изучение показателей текучести трудовых ресурсов;
* анализ данных об использовании трудовых ресурсов;
* выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Особое внимание уделяется анализу обеспеченности сельскохозяйственных предприятий кадрами наиболее важных профессий: специалистов, трактористов-машинистов, шоферов, операторов машинного доения, свинарок, телятниц и т.д.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, каждому производственному подразделению и в целом по предприятию [39, с.133].

Цель анализа использования фонда рабочего времени состоит в поиске резервов роста производительности труда в результате рационального использования рабочего времени, ликвидации или снижения потерь времени и его нерациональных затрат. Важность этого резерва повышения производительности труда определяется значительными потерями рабочего времени на предприятиях, ликвидация которых не требует капитальных затрат, так как достигается путем четкой организации производства, ритмичной работы каждого подразделения, укрепления трудовой дисциплины [20].

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое значение придается изучению показателей производительности труда [46, с.368].

Производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени – выработкой, или количеством времени, затрачиваемым на изготовление единицы продукции, - трудоемкостью.

При выполнении анализа производительности труда определяют:

* степень выполнения задания по росту производительности труда;
* напряженности задания по росту производительности труда и прирост продукции за счет этого фактора;
* факторы, влияющие на изменение показателей производительности труда;
* резервы роста производительности труда и мероприятия по их использованию [19, с.152].

Анализ оплаты труда необходимо рассматривать в тесной связи с использованием трудовых ресурсов в организации, уровнем производительности труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности. Средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства [38, с.133].

Анализ использования средств на оплату труда имеет очень большое значение. На основе его результатов осуществляется систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявляются возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [26, с.217].

Анализ фонда заработной платы выполняют путем использования отчетных данных по элементам фонда заработной платы и методов факторного анализа.

Дляоценкиэффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручка, сумма валовой, чистой, капитализированной прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

**2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВАВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО СХП «ЛЕОН»**

**2.1 Местоположение, правовой статус, организационное устройство и виды деятельности организации**

Общество с ограниченной ответственностью сельскохозяйственное предприятие «Леон», сокращенное наименование ООО СХП «Леон», является юридическим лицом действует на основании Устава организации и законодательства Российской Федерации. Создано в соответствии с Гражданским кодексом РФ и законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» на основании действующего законодательства зарегистрировано – 19 июля 2006 года. Тип собственности – частная собственность. Юридический адрес: 427015, Удмуртская Республика, Завьяловский район, д. Шабердино, ул. Советская, 26.

Основной вид деятельности – [смешанное](http://allinfo24.ru/okved/virashivanie-zernovih-tehnicheskih-kultur) сельское хозяйство. Существуют также дополнительные виды деятельности. ООО СХП «Леон» занимается производством молока, мяса КРС. Основными пунктами сдачи молока является ОАО «Милком», а мяса «Убойный цех» Федосова Д. Д., расположенный на территории муниципального образования «Шабердинское».

Для обеспечения животноводства качественными, полноценными кормами хозяйство занимается выращиванием зерновых культур, часть которых идет на засыпку семян, другая часть используется для создания кормовой базы.

Кроме этого хозяйство занимается заготовкой лесопродукции, которая так же используется в хозяйственной деятельности.

Хозяйство оказывает услуги пилорамы, услуги мельницы, транспортные услуги для физических лиц, бюджетных учреждений, находящихся на территории организации, а также использует в хозяйственных целях.

ООО СХП «Леон» учреждено одним лицом – генеральным директором Олиным Денисом Александровичем, сумма уставного капитала составляет 10000 рублей. Он совершает сделки, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Общества.

Центральная усадьба хозяйства д.Шабердино находится от республиканского центра г. Ижевска на расстоянии 14 км, районного центра с. Завьялово – 47 км, железной дороги – 6 км. Сообщение с ними осуществляется по дорогам с асфальтовым покрытием. Состояние дорог удовлетворительное.

Сельскохозяйственный предприятие «Леон» располагает 5868 гектарами сельскохозяйственных угодий. Местность холмистая, почвы суглинистые, климат резко-континентальный.

Состоит по списку работников на конец 2015 года 119 человек.

Поголовье скота составляет 1119 условных голов, в том числе коров молочного направления 745 голов, крупного рогатого скота 374 головы, лошадей 18 голов.

ООО СХП «Леон» имеет три структурных подразделения, которые находятся в населенных пунктах, удаленных друг от друга в с. Люк, д. Новый Сентег, д. Шабердино.

Организационная структура организации представляет собой упорядоченную совокупность устойчиво взаимосвязанных подсистем, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого [24].

ООО СХП «Леон» имеет линейно-функциональную структуру управления. По административным вопросам, то есть по линии общего руководства, каждый работник подчиняется только одному руководителю (бригадир – управляющему, управляющий – генеральному директору и т.д.). Функциональные же звенья занимаются вопросами, отнесенными к их специальной компетенции (техническими, технологическими, агрономическими, зоотехническими и т.д.). При этом право окончательного решения сохраняется за общим руководством. Эта структура составляет основу построения аппарата управления, однако обеспечить реализацию преимуществ, заложенных в этой структуре, возможно только в условиях четкого распределения работ и функций между линейным и функциональным персоналом.

Основной производственной специализацией является производство молока и мяса. Также ООО СХП «Леон» занимается выращиванием зерновых, кормовых культур, семян многолетних трав.

Специализация производства определяется структурой стоимости товарной продукции (денежной выручкой).

**Таблица 2.1– Структура товарной продукции ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013г. | | 2014г. | | 2015г. | | В среднем за  2013-2015гг | |
| выручка тыс. руб. | % | выручка тыс. руб. | % | выручка тыс. руб. | % | выручка тыс. руб. | % |
| Семена многолетних трав | 564 | 1,1 | 163 | 0,2 | 277 | 0,4 | 335 | 0,5 |
| Прочая продукция растениеводства | 1010 | 1,9 | 1564 | 2,2 | 1377 | 1,9 | 1317 | 2,0 |
| Итого продукция растениеводства | 1574 | 3 | 1727 | 2,4 | 1654 | 2,3 | 1652 | 2,5 |
| Молоко | 32061 | 60,8 | 53045 | 73,9 | 52002 | 73,6 | 45703 | 70,2 |
| Мясо | 14020 | 26,6 | 13295 | 18,5 | 13034 | 18,4 | 13450 | 20,7 |
| Прочая продукция животноводства | 295 | 0,6 | 2715 | 3,8 | 2662 | 3,8 | 1890 | 2,9 |
| Итого продукция животноводства | 46376 | 88 | 69055 | 96,2 | 67698 | 95,8 | 61043 | 93,8 |
| Продукция подсобных производств | 715 | 1,4 | 430 | 0,6 | 554 | 0,8 | 566 | 0,9 |
| Работы и услуги | 4104 | 7,6 | 578 | 0,8 | 764 | 1,1 | 1815 | 2,8 |
| Всего | 52769 | 100 | 71790 | 100 | 70670 | 100 | 65076 | 100 |

По данным таблицы 2.1 видим, что наибольший удельный вес в структуре выручки ООО СХП «Леон», в среднем за три последних года, занимает продукция животноводства – 93,8 %, в том числе производство и реализация молока составляет 70,2 %, мяса 20,7 %. Средний процент товарной продукции растениеводства невысок и составляет около 2,5 %, так как продукция в основном используется на корм скоту, на семена, на натуральную оплату.

**2.2 Основные экономические показатели организации, ее финансовое состояние и платежеспособность**

Рассмотрим экономическую эффективность продукции животноводства в ООО СХП «Леон» за 2013-2015 г. г.

**Таблица 2.2 – Экономические показатели производства молока в ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
| Основное стадо молочного скота, гол. | 905 | 887 | 745 |
| Надой молока, ц | 30851 | 37523 | 35946 |
| Надой молока на одну корову, кг | 3409 | 4230 | 4825 |
| Трудоемкость 1 ц молока, чел.-час. | 8,7 | 9,3 | 9,0 |
| Себестоимость 1 ц молока, руб. | 1261 | 1526 | 2075 |
| Количество проданного молока, ц | 23123 | 28124 | 26942 |
| Полная себестоимость проданного молока, тыс. руб. | 29158 | 42917 | 55905 |
| Выручка от реализации молока, тыс. руб. | 32061 | 53045 | 52002 |
| Цена реализации 1 ц молока, руб. | 1387 | 1886 | 1930 |
| Прибыль - всего, тыс. руб. | 2903 | 10128 | -3903 |
| Уровень товарности, % | 75 | 75 | 74 |
| Уровень рентабельности продаж, % | 9,1 | 19,1 | -7,5 |

На основании расчетов, представленных в таблице 2.2 мы можем сделать вывод, что за исследуемый период значительно снизилась экономическая эффективность производства молока – в 2015 г. получен убыток от реализации в сумме 3903 тыс. руб. из-за низких закупочных цен, уровень рентабельности снизился с 9,1 % в 2013 г. до -7,5 % в 2015 г. Надой молока на одну корову увеличился на 1416 кг, что можно отметить положительно. Поголовье молочного скота с каждым годом снижается в связи с выбраковкой низко продуктивных, старых и больных животных с 905 гол. в 2013 г. снизилось до 745 гол. в 2015 г. Себестоимость 1 ц. молока выросла в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 814 руб.

Рассмотрим производственные и экономические показатели ООО СХП «Леон» за 2013-2015 г. г.

**Таблица 2.3 – Основные показатели деятельности ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2015г.  в % к 2013г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **А. Производственные показатели:**  1. Произведено продукции, ц:  молоко  прирост живой массы КРС  зерно | 30851  538 3677 | 37523  607  5523 | 35946  415  4148 | 116,5  77,1  112,8 |
| 2. Площадь с.-х. угодий, га  в т.ч. пашни | 5868  5868 | 5868  5868 | 5868  5868 | 100  100 |
| 3. Урожайность с 1 га, ц: зерна | 11,8 | 10,9 | 12,3 | 104,2 |
| 4. Среднегодовое поголовье скота, условных голов в т. ч.  коров  КРС на выращивании и откорме | 1388  905  483 | 1332  887  445 | 1119  745  374 | 80,6  82,3  77,4 |
| 5. Продуктивность с.-х. животных:  среднегодовой удой молока на 1 корову, кг  среднесуточный прирост живой массы КРС, г | 3409  305 | 4230  374 | 4825  304 | 141,5  99,7 |
| **Б. Экономические показатели:**  6. Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб. | 52769 | 71790 | 70670 | 133,9 |
| 7.Себестоимость продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб. | 33346 | 57529 | 69835 | 209,4 |
| 8. Прибыль (убыток) от продажи  (+,-), тыс. руб. | 19423 | 14261 | 835 | 4,3 |
| 9. Прибыль (убыток)  до налогообложения (+,-), тыс. руб. | 19007 | 1746 | 170 | 0,9 |
| Продолжение таблицы 2.3 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Чистая прибыль (убыток) (+,-), тыс. руб. | 19007 | 1746 | 170 | 0,9 |
| 11. Уровень рентабельности (убыточности) деятельности (+,-), % | 58 | 25 | 1 | - |
| 12. Валовая продукция в оценке по  справедливой стоимости, тыс. руб.  в т.ч. в растениеводстве | 102835  28016 | 110600  30739 | 118730  29440 | 115,5  105,1 |

Таким образом, проанализировав данные таблицы 2.3 можно сделать вывод о том, что объем производства молока увеличился в 2015 г. на 16,5%, зерна – на 12,8% по сравнению с 2013 г., прирост живой массы КРС снизился – на 22,9%. Основным фактором, повлиявшим на снижение прироста живой массы КРС стало уменьшение поголовья.

Урожайность зерна невысокая в 2015 г. составила 12,3 ц с 1 га повысилась по сравнению с 2013 г. на 4,2 %. Основными причинами низкой урожайности, а, следовательно, эффективности производства зерновых культур, является снижение показателей плодородия почв и их дальнейшая деградация. В ограниченных размерах применяются средства защиты растений.

Выручка от продажи продукции работ и услуг увеличилась в 2015 году в сравнении 2013 г. на 33,9 %, или на 17901 тыс. руб.

Себестоимость продажи продукции (работ, услуг) с каждым годом увеличивается, рост себестоимости в большей степени связан с ежегодным ростом заработной платы и ростом цен на покупные корма. В 2015 году себестоимость продажи продукции составила 69835 тыс. руб., по сравнению с 2013 годом показатель увеличился в два раза.

На протяжении анализируемого периода организация получала положительные финансовые результаты. В результате опережения темпов роста себестоимости производимой продукции, над темпами роста выручки, прибыль от реализации продукции существенно снизилась с 19423 тыс. руб. в 2013 г. до 835 тыс. руб. в 2015 г.

Рентабельность деятельности характеризует эффективность деятельности организации и исчисляется, как отношение прибыли от продаж к себестоимости продукции. Уровень рентабельности за последние 3 года снизился на 57 пунктов и в 2015 году составил 1 %.

Показатели эффективности использования ресурсов и капитала представлены в таблице 2.4.

**Таблица 2.4 – Показатели эффективности использования ресурсов и капитала ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2015г. в % к 2013г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **А. Показатели обеспеченности и эффективности использования основных средств** | | | | |
| 1. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 80550 | 75406 | 73379 | 91 |
| 2. Фондообеспеченность, тыс. руб. | 1372,7 | 1285,0 | 1250,5 | 91 |
| 3. Фондовооруженность, тыс. руб. | 739 | 725,1 | 741,2 | 101 |
| 4. Фондоемкость, руб. | 1,53 | 1,05 | 1,04 | 68 |
| 5. Фондоотдача, руб | 0,66 | 0,95 | 0,96 | 145 |
| 6. Рентабельность использования основных средств, % | 23,6 | 2,3 | 0,2 | - |
| **Б. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов** | | | | |
| 7. Затраты труда, тыс. чел.-час.  в т.ч. в растениеводстве  в животноводстве  в других производствах | 210  21 48 39 | 201  20  46  37 | 191  19  44  35 | 91  90  92  90 |
| 8. Производительность труда, руб./чел./час.,  в т.ч. в растениеводстве | 489,69  1334,1 | 550,25  1536,95 | 621,62  1549,5 | 126,9  116,1 |
| 9. Среднегодовая численность, чел. | 109 | 104 | 99 | 91 |
| 10. Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 20567 | 22120 | 23746 | 115,5 |
| 11. Выручка на 1 руб. оплаты труда, руб. | 2,57 | 3,25 | 2,98 | 116 |
| **В. Показатели эффективности использования земельных ресурсов** | | | | |
| 12. Произведено ц на 100 га с.-х. угодий  молока  мяса  произведено ц на 100 га пашни:  зерна | 525,7  13,9  62,7 | 639,5  15,7  94,1 | 612,6  10,7  70,7 | 116,5  77  112,8 |
| 13.Выручка на 100 га с.-х. угодий, тыс. руб. | 899,3 | 1223,4 | 1204,3 | 133,9 |
| Продолжение таблицы 2.4 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Г. Показатели эффективности использования материальных ресурсов** | | | | |
| 14.Материальные затраты, тыс. руб. | 45630 | 68360 | 62450 | 136,9 |
| 15. Материалоотдача, руб. | 1,16 | 1,05 | 1,13 | 97 |
| 16. Материалоемкость, руб. | 0,86 | 0,95 | 0,88 | 102,3 |
| 17. Прибыль на 1 руб. материальных затрат, руб. | 0,43 | 0,21 | 0,01 | 2 |
| 18. Затраты на 1 руб. выручки от продажи продукции (работ, услуг), руб. | 1,95 | 1,54 | 1,68 | 86 |
| **Г. Показатели эффективности использования капитала** |  |  |  |  |
| 19. Рентабельность совокупного капитала (активов), % | 16 | 1,4 | 0,13 | - |
| 20. Рентабельность собственного капитала, % | 91 | 5,6 | 0,5 | - |
| 21. Рентабельность внеоборотных активов, % | 23,6 | 1,2 | 0,2 | - |
| 22. Рентабельность оборотных активов, % | 50,2 | 3,3 | 0,3 | - |

Анализ данных таблицы 2.4 показывает: среднегодовая стоимость основных средств составляет 73379 тыс. руб. за три года уменьшилась на 9%, соответственно фондообеспеченность уменьшилась на 9% и составила 1250,5 тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий.

Фондовооруженность, характеризующая оснащенность работников основными производственными фондами возросла незначительно в 2015 г. на 1 %, в сравнении с 2013 г. за счет снижения среднегодовой численности работающих.

Фондоемкость – показатель, показывающий с каким объемом основных производственных фондов связано производство одной единицы продукции, снизилась на 32 % в связи с уменьшением среднегодовой стоимости основных средств, а фондоотдача увеличилась на 45% за счет роста выручки от продажи продукции, что является положительной тенденцией.

Рентабельность использования основных средств снизалась с 23,6 % в 2013 г. до 0,2 % в 2015 г., это происходит за счет снижения чистой прибыли организации.

Затраты труда в целом по организации снизились в 2015 году к 2013 году на 9%. Снижение произошло из-за уменьшения среднегодовой численности работников на 10 человек.

Производительность труда в 2015 г. увеличилась по сравнению с 2013 г. на 131,93 руб. Нужно отметить, что на предприятии темпы производительности труда опережают темпы роста оплаты труда.

Годовой фонд оплаты труда в 2015 г. увеличился на 15,5%, или на 3179 тыс. руб., численность работников сократилась. Средний размер заработной платы 1 работника увеличился в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 4264 руб., что для работников хозяйства является самым главным условием.

Выручка на 1 руб. оплаты труда увеличилась на 16 % и составила 2,98 руб.

Производство продукции по видам на 100 га сельхозугодий увеличилось: молока на 16,5 %, производство мяса снизилось на 23%. Производство зерна на 100 га пашни повысилось на 12,8 %. Выручка на 100 га сельхозугодий возросла в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 305 тыс. руб., что составляет 33,9 %.

Материалоотдача характеризует выход товарной продукции на 1 руб. материальных затрат, т. е. количество реализованной продукции, с каждого рубля потребленных материальных ресурсов. Значение показателя за 3 года снизилось на 3 % и в 2015 году составило 1 рубль 13 копеек, это вызвано ростом материальных затрат с 2013 года по 2015 на 16820 тысяч рублей (36,9 %).

Материалоемкость показывает сколько материальных затрат приходится на каждый рубль выпущенной товарной продукции, в 2015 году показатель составил 88 копеек. Исходя из расчетных данных, видим, что материальные ресурсы организации используются недостаточно эффективно. Так, материалоотдача снизилась на 3 %, материалоемкость возросла на 2,3 %. Это обусловлено опережающим темпом роста материальных затрат в сравнении с ростом стоимости произведенной продукции.

Одним из показателей эффективности использования материальных ресурсов является прибыль на 1 рубль материальных затрат. В 2015 году показатель снизился на 98 % по сравнению с 2013 годом, в связи со снижением прибыли на 95,7 %.

Важным обобщающим показателем себестоимости продукции являются затраты на 1 руб. реализованной продукции. На основании данной таблицы можно сделать вывод, что с 2013 по 2015 год реализация продукции в организации являлась не рентабельной, так как уровень затрат на 1 руб. реализованной продукции составлял 1 руб. 95 коп., в 2015 году показатель составил 1 руб. 68 коп., что на 0,27 руб. меньше чем в 2013 г. Руководству организации необходимо принять меры по снижению затрат, а так же искать новые каналы сбыта для сельскохозяйственной продукции с более высокими закупочными ценами.

Рентабельность совокупного капитала (активов). Формула рентабельности совокупного капитала характеризуется отношением прибыли к среднегодовой величине инвестированного капитала (общей сумме активов компании). Показатель снизился на 15,8%, так как чистая прибыль организации с 19007 тыс. руб. в 2013 г. снизилась до 170 тыс. руб.

Рентабельность собственного капитала показывает, сколько чистой прибыли приходится на рубль собственных средств. За последние три года анализируемого периода наблюдается снижение финансовых результатов деятельности, а собственный капитал организации пополняется полностью за счет нераспределенной прибыли, значение показателя в 2015 г. составило всего 0,5 % при нормальном значении 20%.

Рентабельность внеоборотных активов в 2015 г. снизилась на 23,4 % по сравнению с 2013 г., – это вызвано также снижением чистой прибыли на 18 млн. руб.

Рентабельность оборотных активов в 2015, снизилась с 50,2% в 2015 г до 0,3 % в 2013 г, за счет роста оборотных средств и снижения чистой прибыли.

**Таблица 2.5 – Обеспеченность трудовыми ресурсами ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | 2013г. | 2014г. | 2015г. | 2015г.  в % к 2013г. |
| По сельскохозяйственному  предприятию – всего: | 109 | 104 | 99 | 90,8 |
| Работники, занятые в  сельскохозяйственном  производстве – всего, в том числе | 69 | 67 | 64 | 92,8 |
| Рабочие постоянные | 43 | 42 | 38 | 88,4 |
| из них:  трактористы – машинисты | 11 | 11 | 11 | 100 |
| операторы машинного доения | 15 | 15 | 13 | 86,7 |
| скотники крупного рогатого  скота | 16 | 14 | 13 | 81,3 |
| работники коневодства | 1 | 1 | 1 | 100 |
| Рабочие сезонные и временные | - | - | - | - |
| Служащие | 26 | 26 | 26 | 100 |
| из них: руководители | 10 | 10 | 10 | 100 |
| специалисты | 16 | 16 | 16 | 100 |
| Работники, занятые в подсобных  промышленных производствах и  промыслах | 6 | 4 | 4 | 66,7 |
| Работники торговли и  общественного питания | 1 | 1 | 1 | 100 |
| Работники, занятые в строительстве хозспособом | 7 | 7 | 5 | 71,4 |
| Работники, занятые прочими  видами деятельности | 26 | 25 | 25 | 96,2 |

Как свидетельствуют данные таблицы 2.5 ООО СХП «Леон» располагает достаточной рабочей силой, однако численность работников сократилась в целом по предприятию на 10 человек. Количество работников, занятых в сельскохозяйственном производстве составляет 64 человека, или 64,6% от общего их числа. В основном рабочие заняты в отрасли животноводства, которая преобладает над отраслью растениеводства в данном хозяйстве. Доля служащих в хозяйстве составляет 26,3%, то есть большую часть. Значительную долю занимают рабочие, занятые прочими видами деятельности – 25,3%.

На основе данных бухгалтерского баланса (Приложение А) в таблице 2.6 проведем анализ финансового состояния организации. Под финансовым состоянием понимается платежеспособность организации, то есть наличие у организации денежных средств для своевременного погашения своих платежных обязательств.

**Таблица 2.6 – Анализ финансового состояния ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На конец года | | | Абсолютное изменение 2015г.к 2013г. | 2015г. в %  к 2013г |
| 2013г. | 2014г. | 2015г. |
| 1. Капитал и резервы | 30400 | 32146 | 32316 | +1916 | 106,3 |
| 2. Внеоборотные активы | 76911 | 73962 | 72795 | -4116 | 94,6 |
| 3. Долгосрочные обязательства | 77344 | 61432 | 62099 | -15245 | 80,3 |
| 4. Наличие собственных оборотных средств | 30833 | 19616 | 21620 | -9213 | 70,1 |
| 5. Краткосрочные обязательства | 27360 | 28673 | 40162 | +12802 | 146,8 |
| 6. Общая величина основных источников формирования запасов и затрат | 58193 | 48289 | 61782 | +3589 | 106,2 |
| 7. Запасы | 47249 | 40671 | 47201 | -48 | 99,9 |
| 8. Излишек(+) или недостаток(-) собственных оборотных средств | -16416 | -21055 | -25581 | -9165 | 155,8 |
| 9. Излишек(+) или недостаток(-) общей величины основных источников формирования запасов и затрат | +10944 | +7618 | +14581 | +3637 | 133,2 |
| 10. Денежные средства | 27 | 99 | 106 | +79 | 392,6 |
| 11. Дебиторская задолженность | 10917 | 7362 | 14093 | 3176 | 129,1 |
| 12. Кредиторская задолженность | 25864 | 27954 | 39577 | 13713 | 153 |

На основании полученных данных, можно сформулировать следующие выводы:

* капитал и резервы увеличились в 2015 г. в сравнении с 2013 г. на 1916 тыс. руб., что составляет 6,3%;
* сумма заемных источников снизилась на 15245 тыс. руб., это произошло за счет погашения долгосрочных обязательств;
* наличие собственных оборотных средств уменьшилось на 9213 тыс. руб., или на 29,9%;
* возросли краткосрочные обязательства (на 12802 тыс. руб.), увеличение произошло в основном за счет роста кредиторской задолженности (на 13713 тыс. руб.), в том числе задолженность персоналу предприятия, ее рост составил с 1377 до 1528 тыс. руб., в государственные внебюджетные фонды с 1185 до 1922 тыс. руб., по налогам и сборам с 2822 до 4795 тыс. руб., поставщикам за электроэнергию, корма, дизельное топливо и др. с 3414 до 7789 тыс. руб.;
* запасы снизились незначительно – на 0,1%;
* ежегодно наблюдается недостаток собственных оборотных средств: в 2013 г. -16416 тыс. руб., в 2015 г. -25581 тыс. руб.;
* общая величина основных источников формирования запасов и затрат увеличилась на 3637 тыс. руб. за счет роста долговых обязательств.

На расчетном счете остатки денежных средств за все 3 года отсутствуют, так как хозяйство имеет большую картотеку в банке по платежам в бюджет и внебюджетные фонды. Расчеты с поставщиками осуществляются в основном за наличный расчет. За три исследуемых года в ООО СХП «Леон» наблюдается увеличение дебиторской задолженности, рост составил 3176 тыс. руб., или 29,1 %.

Важнейшими характеристиками устойчивости финансового состояния предприятия являются платежеспособность и ликвидность. Оценка платежеспособности осуществляется на основе показателей ликвидности баланса организации. Определяются коэффициенты текущей ликвидности (покрытия), абсолютной и быстрой ликвидности.

**Таблица 2.7 – Показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Нормальное ограничение | На конец года | | | Откло- нения (±) |
| 2013г. | 2014г. | 2015г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Коэффициент покрытия (текущей ликвидности) | ≥ 2 | 2,1 | 1,7 | 1,5 | -0,6 |
| Продолжение таблицы 2.7 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Коэффициент абсолютной ликвидности | ≥ 0,2-0,5 | 0,001 | 0,003 | 0,003 | +0,002 |
| 3. Коэффициент быстрой ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия) | ≥ 1 | 0,4 | 0,26 | 0,35 | -0,05 |
| 4. Коэффициент автономии (независимости) | ≥ 0,5 | 0,23 | 0,26 | 0,24 | +0,01 |
| 5. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств | ≤ 1 | 2,59 | 1,93 | 1,94 | -0,65 |
| 6. Коэффициент маневренности | ≥ 0,5 | 1,01 | 0,61 | 0,67 | -0,34 |
| 7. Коэффициент соотношения собственных и привлеченных средств | ≥ 1 | 0,39 | 0,52 | 0,52 | +0,13 |
| 8. Коэффициент финансовой зависимости | ≤ 1,25 | 0,77 | 0,74 | 0,76 | -0,01 |

Из расчетов, приведенных в таблице 2.7 следует, что что коэффициент текущей ликвидности за три исследуемых года значительно снизился: с 2,1 в 2013 г. до 1,5 в 2015 г. при нормальном ограничении ≥2, а это значит, что у хозяйства идет тенденция к снижению способности погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счет оборотных активов.

Уровень коэффициента абсолютной ликвидности очень низкий (менее 0,2), это говорит о том, что организация не сможет реально погасить в ближайшее время краткосрочную задолженность за счет денежных средств. В 2013 году коэффициент абсолютной ликвидности составлял 0,001, а в 2015 году - 0,003. Это означает, что краткосрочные финансовые обязательства не полностью обеспечены абсолютно ликвидными активами (так как значение коэффициента не соответствует нормативу).

Коэффициент быстрой ликвидности – один из важных финансовых показателей, который показывает, какая часть краткосрочных обязательств компании может быть немедленно погашена за счет средств на различных счетах, в краткосрочных ценных бумагах, а также поступлений по расчетам с дебиторами. В данной организации значение показателя в 2015 г. снизилось на (0,05) пункта и составило 0,35, при нормальном ограничении ≥ 1, это означает, что денежные средства и предстоящие поступления от текущей деятельности не покрывают текущие долги организации.

Коэффициент маневренности снизился с 1,01 до 0,67 в сравнении по годам 2013-2015 г.г., так как наличие собственных оборотных средств значительно снизилось за счет роста заемных средств.

Коэффициент автономии является одной из важнейших характеристик устойчивости финансового состояния организации. Данный показатель в 2013 году составил 0,24, а в 2015 году 0,24, таким образом отмечается незначительный рост коэффициента автономии (на 0,01) пункта.

Коэффициент маневренности снизился с 1,01 до 0,67 в сравнении по годам 2013-2015 г.г., так как наличие собственных оборотных средств значительно снизилось за счет роста заемных средств.

Уровень коэффициента соотношения заемных и собственных средств выше 1, в 2015 г. он равен 1,94 свидетельствует о потенциальной опасности возникновения недостатка собственных денежных средств, что может служить причиной затруднений в получении новых кредитов.

Коэффициент финансовой зависимости оценивает, как организация зависит от внешних привлеченных средств. Нужно отметить, что у хозяйства много внешних обязательств (долгов).

По полученным данным можно сказать, что в настоящее время ООО СХП «Леон» находится в тяжелом финансовом положении. Организация обладает низкой платежеспособностью: имеет задолженности по налогам, перед внебюджетными фондами, причем, их размер постоянно растет; у организации отсутствуют денежные средства для покрытия долгосрочных и краткосрочных обязательств. В целом ООО СХП «Леон» является прибыльным, хотя идет тенденция к снижению (спаду) основных экономических показателей, таких как прибыль, рентабельность, что является предпосылками к разработке системы мер по совершенствованию производственной деятельности предприятия.

**2.3 Организация бухгалтерского учета в ООО СХП «Леон»**

На сегодняшний день ведение бухгалтерского учета в ООО СХП «Леон» регулируется следующими нормативными документами:

1. Законом РФ «О бухгалтерском учете»;

2. Инструкцией по применению Плана счетов бухгалтерского учета;

3. Положениями (стандартами) бухгалтерского учета;

4. Приказом об учетной политике;

5.Должностными инструкциями и другими отраслевыми и внутренними положениями и инструкциями.

В соответствии с Федеральным Законом «О бухгалтерском учете» ООО СХП «Леон» утвердило приказ «Об учетной политике», в которой изложены те принципы ведения бухгалтерского учета, которые, согласно действующему законодательству, организация может определять самостоятельно. Главное назначение учетной политики – документально закрепить применяемые организацией способы ведения бухгалтерского учета.

В бухгалтерском учете довольно много положений, которые допускают многовариантность их исполнения: оценка материальных ценностей, порядок начисления амортизации основных средств, порядок отражения затрат на ремонт основных средств и т.д. Поэтому каждой организации важно выбрать тот вариант, который в наибольшей степени учитывает особенности ее деятельности [34, с.87].

Учетная политика ООО СХП «Леон» формируется главным бухгалтером и утверждается генеральным директором. Основным требованием, предъявляемым к принятой на сельскохозяйственном предприятии учетной политике, является то, что она не должна противоречить действующим законодательным и нормативным актам Российской Федерации. На данном предприятии они соблюдаются.

Основные положения учетной политики ООО СХП «Леон»:

* амортизация основных средств и нематериальных активов начисляется линейным способом, исходя из срока полезного использования;
* выручка от реализации продукции для целей налогообложения учитывается кассовым методом;
* оценка материально-производственных запасов при их отпуске в производство и ином выбытии производится по методу ФИФО;
* в течение года оценка готовой продукции ведется по плановой себестоимости, в конце года себестоимость плановая доводится до фактической;
* инвентаризация имущества и обязательств проводится в соответствии с методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными приказом Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 (ред. от 08.11.2010).

В ООО СХП «Леон» бухгалтерский учет ведет бухгалтерия, возглавляемая главным бухгалтером, которому подчиняется еще шесть бухгалтеров. Каждый работник бухгалтерии ведет отведенный ему участок учета.

В ООО СХП «Леон» разработана система документооборота в соответствии с утвержденным в ней графиком, в котором перечисляются документы, относящиеся к сфере деятельности данного исполнителя, сроки их предоставления, а также подразделения, куда данные документы должны быть предоставлены. График документооборота разрабатывается главным бухгалтером и утверждается руководителем.

Должностные инструкции составляются главным бухгалтером и утвержда­ются генеральным директором и являются приложением к учетной политике организации. В ООО СХП «Леон» используется как типовые формы первичных учетных документов, так и формы документов, разработанные самостоятельно, составленные с соблюдением обязательных реквизитов, предусмотренных Законом Российской Федерации «О бухгалтерском учете».

Все хозяйственные операции, проводимые организацией, оформляются оправдательными документами. Эти документы являются первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет. Все документы из подразделений представляются в бухгалтерию в порядке и в сроки, установленные графиком документооборота. Первичные учетные документы принимаются к учету, проверяется правильность и полнота заполнения всех реквизитов, наличие подписей лиц, ответственных за учет выполненных работ, за достоверность принимаемых данных несет ответственность бухгалтерский отдел.

В ООО СХП «Леон» бухгалтерский учет автоматизирован, ведется в программе 1С: Предприятие с применением журнально-ордерной формы учета. Учет движения скота по возрастным группам организован в программе «Селэкс». Учет заработной платы ведется в программе Камин.

«Камин: Расчет заработной платы» позволяет:

* проводить расчет и начисление заработной платы по каждому сотруднику в соответствии с действующим законодательством и принятыми в организации правилами;
* проводить расчет всех видов налогов, отчислений во внебюджетные фонды и сборов, предусмотренных законодательством, как по каждому сотруднику, так и в целом по организации;
* получать различные виды выходных документов: ведомости, своды, расчетные листки, справки о доходах, налоговые карточки, отчеты в налоговый орган и Пенсионный фонд на бумажных и магнитных носителях и другие;
* формировать и переносить в основную программу «1С: Предприятие» проводки, проводки, связанные с начислением и выплатой заработной платы, расчетом налогов и отчислений от заработной платы.

Основными задачами учета труда и его оплаты в организации являются:

* точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных ими работ;
* правильный расчет сумм оплаты труда и удержания из нее;
* учет расчетов с работниками организации, бюджетом, органами социального страхования, фондами обязательного медицинского страхования и Пенсионным фондом;
* контроль над рациональным использованием трудовых ресурсов;
* правильное отнесение начисленной оплаты труда и отчисления на социальные нужды;
* собирать и группировать показатели по труду и заработной платы для целей оперативного руководства и подготовки необходимой отчетности, а также расчетов с государственными социальными внебюджетными фондами.

Содержание регистров бухгалтерского учета и внутренней бухгалтерской отчетности ООО СХП «Леон» является коммерческой тайной. Сроки хранения документов бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности предприятия установлены в соответствии с правилами организации государственного архивного дела. Рабочий план счетов бухгалтерского учета, документы учетной политики хранятся организацией не менее 5 лет после года, в котором они использовались для составления бухгалтерской отчетности в последний раз. Личные карточки работников по начислению заработанной платы не менее 75 лет. Ответственность за организацию хранения учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности несет руководитель организации.

**3 УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО СХП «ЛЕОН»**

**3.1 Организация оплаты труда в ООО СХП «Леон»**

Источниками средств на оплату труда являются средства от хозяйственно-финансовой деятельности организации: выручка от реализации продукции и услуг, выполнение хозяйственных договоров, коммерческая деятельность и др.

Средства фонда оплаты труда направляются на выплату заработной платы по тарифным ставкам и должностным окладам, натуральной оплаты, доплаты за продукцию и премии за сверхплановую продукцию, надбавки за стаж работы в организации, вознаграждения за годовые итоги работы и др.

Выплата заработной платы производится в денежной и натуральной формах. Доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, устанавливается до 20% от общей суммы заработной платы. По письменному заявлению работника эта форма оплаты труда может производиться и в больших размерах. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере.

Для оплаты труда трактористов-машинистов применяются шестиразрядные тарифные сетки.

**Таблица – 3.1 Дневные тарифные ставки трактористов-машинистов в ООО СХП «Леон» (при 7-часовом рабочем дне)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Разряды выполняемых работ, руб. коп. | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Для сдельщиков | 336,60 | 365,20 | 402,60 | 455,40 | 519,20 | 605,00 |
| Для повременщиков | 314,60 | 343,20 | 380,60 | 426,80 | 488,40 | 567,60 |

В зависимости от вида выполняемых работ и получаемой продукции, оплата труда трактористов-машинистов производится по повременно-премиальной, сдельно-премиальной, аккордно-премиальной системам на основании применяемых в хозяйстве тарифных ставок и установленных норм выработки.

Оплата труда трактористов-машинистов при сдельно-премиальной системе оплаты труда производится в виде основной оплаты за выполненный объем сельскохозяйственных работ по сдельным расценкам и премии по показателям, установленным в хозяйстве. Оплата труда трактористам-машинистам, занятым на механизированных работах, за время простоев в течение всей смены, произошедших по не зависящим от них причинам, при невозможности использования их на других работах, производится в размере 2/3 тарифной ставки, установленной для трактористов-машинистов – повременщиков.

Наряду с основной оплатой за своевременное и качественное выполнение сельскохозяйственных работ в растениеводстве и выполнении общехозяйственных работ при сдельно-премиальной системе оплаты труда производится ежедневное премирование трактористов-машинистов, работающих на сдельных работах в зависимости от выполнения сменной нормы выработки в следующих размерах.

**Таблица – 3.2 Премия за перевыполнение сменных норм выработки в ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Выполнение сменной нормы выработки, % | Транспортные и хозяйственные работы | Полевые механизированные работы |
| до 100 | - | - |
| 100,1-110 | 5 | 10 |
| 110,1-115 | 10 | 15 |
| 115,1-120 и т.д. | 15 | 20 |

Качество работ определяются после их завершения управляющим отделением, агрономом, лицом, принимающим транспортные и хозяйственные работы.

Для расчетов за продукцию при аккордно-премиальной системе для работников по решению генерального директора может применяться аккордная оплата труда за выполнение отдельных видов работ (вывозка удобрений). Так, для водителей и механизаторов на вывозке органических удобрений предусмотрены расценки за 1 т перевезенного груза с выплатой премии при условии выполнения нормы: чем выше процент выполнения нормы, тем больше процент премии. Например, при вывозке органических удобрений трактором МТЗ-82 с прицепом 2 ПТС-4 от фермы до поля на расстоянии 2 км при норме 4,5 т первый рейс оплачивается из расчета 24,29 руб., второй – 24,29, третий – 126,33 руб. (т. е. в 2,6 раза больше, чем за два первых рейса), а четвертый – 136,05 руб.

Для стимулирования производства продукции в период ее реализации при выполнении индивидуального плана по решению руководителя, могут применяться промежуточные расценки. Учитывая особо важное значение проведения весеннего сева и уборки урожая в сжатые сроки, устанавливается дополнительная оплата в размере до100% к основному заработку, исходя из возможностей хозяйства. Трактористам-машинистам в зависимости от их знаний и опыта работы присваиваются 1,2 и 3 классы квалификации в соответствии с Положением об аттестации. Надбавка за классность выплачивается в следующих размерах: трактористу-машинисту первого класса – 20%, второго класса – 10%.

Надбавка за стаж работы производится в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 5%

от 5 до 10 лет – 10%

от 10 до 15 лет – 15%

свыше 15 лет – 20% от начисленного заработка.

В зимний период (октябрь-апрель) нормы выработки в хозяйстве снижаются на 10 процентов, сдельные расценки и нормы расхода топлива увеличиваются на 10 процентов.

Произведем начисление заработной платы трактористу-машинисту в исследуемом хозяйстве, занятому на посеве вики с овсом (агрегат МТЗ-82+СЗТ-3,6). Норма выработки 15,5 га, фактически выполнено 21 га. Сменная норма выработки составила 135,5 %. Механизатор имеет 1 класс квалификации.

**Таблица – 3.3 Нормы выработки, расхода топлива и расценки на сельскохозяйственные работы ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование работ | Марка трактора | Марка сельхозмашины | Количество машин в агрегате/  глубина вспашки, см | Норма выработки, га | Расход топлива, л/га | Расценка за 1 га, руб. коп. |
| Посев зерновых и бобовых без внесения минеральных удобрений при норме высева семян 120-180 кг/га | Т-150К, ХТЗ-150, РТМ-160 | СЗ-3,6; СЗТ-3,6 | 4  3 | 34,5  31,0 | 3,2 3,6 | 17,54 19,52 |
| С6-ПМ1 | 1 | 27,0 | 4,1 | 22,41 |
| ДТ-75М, ДТ-75 | СЗ-3,6; СЗТ-3,6 | 4 3  2 | 27,5 26,0 22,0 | 2,8 3,0 3,4 | 18,88 19,97 23,60 |
| МТЗ-80,  МТЗ-82 | СЗ-3,6; СЗТ-3,6 | 2 1 | 22,0 15,5 | 3,1 3,2 | 23,60 33,50 |
| Дискование пара, зяби и пласта многолетних трав | Т-150К, ХТЗ-150, РТМ-160 | БДТ-7 | 6-8  8-10  10-12 | 21,0 17,0 14,0 | 6,9 8,3 10,7 | 24,72 30,54 37,09 |
| БДМ 3\*4 | 6-8  8-10  10-14 | 10,7 9,1 7,4 | 12,6 15,9 20,9 | 48,52 57,02 70,16 |
| ДТ-75М, ДТ-75 | БДТ-3 | 6-8  8-10  10-12 | 9,5 8,5 6,5 | 8,7 10,2 12,2 | 47,94 53,58 70,06 |

Рассчитаем зарплату по сдельно-премиальной системе оплаты труда, согласно расценки за 1 га, взятой из таблицы 3.3: 33,50\*21 = 703,50 руб.;

зарплата с учетом квалификации 703,50\*1,2 = 844,20 руб.;

произведем надбавку по районному коэффициенту 844,20\*1,15 = 970,83 руб.;

премия за перевыполнение нормы выработки согласно Положения об оплате труда 703,50\*0,4 =281,40 руб.;

итого начислено 970,83+281,40 = 1252,23 руб.

Начислим заработную плату трактористу-машинисту, занятому на дисковании почвы (агрегат РТМ-160+БДМ) глубина вспашки 10-14 см. Норма выработки 7,4 га, фактически выполнено 5 га. Механизатор имеет 2 класс квалификации.

Начислим зарплату согласно расценки за 1 га 70,16\*5 = 350,80 руб.;

зарплата с учетом квалификации 350,80\*1,1 = 385,88 руб.;

произведем надбавку по районному коэффициенту 385,88\*1,15 = 443,76 руб.

**3.2 Документальное оформление оплаты труда в растениеводстве в организации**

Для учета затрат труда, выполненных работ и начисления заработной платы в ООО СХП «Леон» применяются первичные документы специальных форм.

Табель учета рабочего времени (ф. № Т-13) применяется для учета времени, фактически отработанного и неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду. Табель учета рабочего времени и расчета заработной платы (ф. № Т-12) – для учета рабочего времени (раздел 1) и расчетов с персоналом по оплате труда (при повременной оплате) (раздел 2).

В бланке табеля заполняются следующие обязательные реквизиты: структурное подразделение, фамилия, имя, отчество, должность, табельный номер, присвоенный работникам.

В табеле ежедневно регистрируются явки работников на работу, количество отработанных часов, неявки отражают следующими условными обозначениями: В– выходные и праздничные дни, К – командировки служебные, О – очередные и дополнительные отпуска, Б – нетрудоспособность по болезни, Р – отпуск по беременности и родам, М – льготные часы кормящих матерей, П – прогулы, А – неявки с разрешения администрации, ОУ– отпуск по учебе, РП– работа в праздничные дни.

В хозяйстве принят упрощенный вариант табельного учета затрат труда, в котором регистрируются только отклонения от нормальной продолжительности рабочего дня, в верхней строке проставляются коды условных обозначений, в нижней строке указываются количество часов неявок на работу.

Отметки о причинах неявок, работе в режиме неполного рабочего времени, часов простоя и часов сверхурочной работы делают на основании соответствующих документов – справок о вызове в военкомат, суд, листков нетрудоспособности и др.

По истечении месяца табель подписывается руководителем подразделения и передается в бухгалтерию.

В растениеводстве для учета затраченного труда, объема выполненных работ, начисления заработка в процессе работы используют различные формы учетных листов.

Основным первичным документом по учету оплаты труда работников ООО СХП «Леон», занятых на полевых механизированных работах, выполняемых тракторами, комбайнами и другими самоходными машинами (кроме транспортных работ тракторов), применяют «Учетный лист тракториста-машиниста» (ф. № 411-АПК). Учетный лист выписывается на 10-15 дней на каждого механизатора отдельно.

При открытии учетного листа указывается дата, наименование хозяйства, фамилия, имя, отчество тракториста-машиниста, его табельный номер, марка трактора. Учет ведут по видам работ и по мере их выполнения с указанием, под какие культуры они выполнялись. В документе записываются: количество отработанных часов, расценка, объем выполненных работ в натуре, подсчитывается оплата труда, указывается фактический и по норме расход горючего. Фактически выполненные работы показывают в натуральном измерении и в переводе на условные эталонные гектары. Документ подписывают тракторист­машинист, агроном, бригадир. Заполненный учетный лист утверждает руководитель подразделения.

По работам, выполненным комбайнами, к учетным листам трактриста-машиниста прилагаются экземпляры реестров, путевок, талонов на отправку зерна для сверки с данными материального учета и начисления оплаты за полученную продукцию.

«Путевой лист трактора»(ф. № 412-АПК) используют в хозяйстве для учета работы тракторов на транспортных работах. Без путевого листа выпуск трактора из гаража не допускается, все листы регистрируются и имеют свой порядковый номер. В нем указывается количество отработанных часов и дней, количество перевезенных грузов общий пробег и в том числе с грузом, проделанные тонно-километры, начисленная оплата труда по ее видам, число выполненных нормо-смен в переводе на условные эталонные гектары, расход горючего по норме и фактически. Данные из учетных листов тракториста-машиниста и путевых листов в бухгалтерии переносятся в накопительную ведомость учета затрат (ф. № 301-АПК).

«Учетный лист труда и выполненных работ» (ф. № 410-АПК) используется для учета ручных работ и с применением гужевого транспорта, выполненных группой работников. В нем записывается каждый работник, участвующий в выполнении работ, вносится его табельный номер, дата, наименование работ, количество часов, объем выполненных работ, начисления основной и дополнительной оплаты. Если в течении одного дня бригада выполняла несколько работ, то это фиксируется в отдельных графах. При использовании живой тягловой силы, в учетном листе указывается количество отработанных коне-дней.

Оплата труда производиться по каждой строке учетного листа, расценку за единицу выработки умножают на объем работы, доплата определяется умножением основной заработной платы на процент доплаты, далее производят подсчет итогов по строкам и по графам. Учетный лист подписывают агроном и бригадир.

Данные из первичных документов накапливаются и сводятся в двух направлениях: первое – для начисления и выплаты заработной платы и заработной платы каждому работнику и последующего отражения в регистрах по учету начисленной оплаты труда; второе – для накапливания по объектам учета затрат и последующего отнесения сумм в соответствующие регистры по учету затрат.

Обобщение данных путевых листов трактора и учетных листов тракториста-машиниста отражается в накопительной ведомости учета затрат (ф. №301-АПК), где они по объектам учета затрат в разрезе по культурам и видам работ.

Итоговые данные о начисленном заработке из накопительной ведомости переносят в расчетно-платежную ведомость (ф. № 49) для выплаты начисленной оплаты труда. В ведомости в графах «Начислено» проставляются суммы по видам оплат из фонда заработной платы, а также доходы в виде оказанной материальной помощи работникам, затем производится расчет всех удержаний из суммы заработной платы, определяется сумма, подлежащая выплате работнику. Разрешение на выплату заработной платы подписывается генеральным директором. В хозяйстве расчетно-платежные ведомости составляются автоматически в программе Камин, при этом форма документа содержит все реквизиты унифицированной формы.

Одновременно осуществляется группировка данных по заработной плате в специализированных ведомостях: Сводной ведомости начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников (ф. N 58-АПК), Сводной ведомости по расчетам с персоналом (ф. N 59-АПК) и Ведомости распределения оплаты труда, отчислений на социальные нужды, резервов и страхования (ф. N 78-АПК), в которой производят отчисления по установленным процентам от начисленной заработной платы во внебюджетные фонды (счет 69) и резервы (счет 96).

**3.3 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда в растениеводстве в организации**

Расчеты по оплате труда в ООО СХП «Леон» учитывают на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 отражаются:

1. Оплата труда, причитающаяся работникам – фактически начисленная заработная плата за отработанное время, произведенную продукцию, т.е. основная заработная плата работников предприятия. При этом счет 70 корреспондирует со счетами учета затрат отраслей и производств 20-1, 20-2,20-3 и т.д.;
2. Оплата труда, начисленная за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год (Кт 70 Дт 96 «Резервы предстоящих расходов»);
3. Начислены дивиденды работникам организации (Кт 70 Дт 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток»));
4. Натуральная оплата труда работников предприятия (Кт 70 Дт соответствующих счетов затрат, на которые относится оплата труда работников 20-1, 20-2 и т.д.);
5. Начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм (Кт 70 Дт 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению").

Натуральная оплата работникам ООО СХП «Леон» производится как растениеводческой (зерно, картофель и т.д.), так и животноводческой продукцией (мясо, молоко, телята и пр.), независимо от того, в какой отрасли или цехе они трудятся. По ведомости выдачи натуральной оплаты (ф. № 415-АПК) производится определение стоимости выданной продукции в счет оплаты труда исходя из установленной средней продажной цены в отчетном периоде с учетом качества продукции, списывается продукция с баланса организации по себестоимости.

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., начислены доходы от участия работающим учредителям, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний. По счету 70 может быть развернутое сальдо: кредитовое, отражающее задолженность хозяйства работникам по заработной плате и дебетовое, показывающее задолженность работников хозяйству.

В ООО СХП «Леон» расчет отпускных по каждому работнику, уходящему в отпуск, осуществляется в документе «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» (ф. № Т-60). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), отпускные выплачиваются за три дня до начала отпуска.

Работники ООО СХП «Леон» в случае болезни получают пособие по временной нетрудоспособности. При начислении пособия учитывается страховой стаж работника: если страховой стаж более 8 лет, то сохраняется 100% заработка, от 5 лет до 8 лет – 80% заработка, до 5 лет – 60% заработка. Для определения среднего дневного заработка сумма заработной платы, фактически начисленная за расчетный период – 24 месяца делится на 730 дней. Первые три дня нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя, последующие дни за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Суммы заработной платы для отражения в регистрах бухгалтерского учета систематизируют в двух направлениях:

1) по каждому работнику – для отнесения в регистры по учету расчетов с рабочими и служащими;

2) по объектам учета затрат – для отнесения в регистры по учету затрат на производство.

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в ООО СХП «Леон» ведется в программе Камин. Регистрами аналитического учета расчетов с персоналом по счету 70 служат расчетно-платежные ведомости, лицевые счета и налоговые карточки работников.

Лицевой счет (ф. № Т-54а) представляет собой регистр аналитического учета и заполняется на каждого работника хозяйства. В эти счета по каждому работнику переносят из расчетно-платежной ведомости (ф. № Т-49) месячные итоговые данные о начисленных суммах оплаты труда и других выплатах, пособиях по листкам нетрудоспособности, удержаниях по видам и сумме к выдаче. Лицевой счет открывается на основе приказа о приеме на работу. В лицевом счете указываются фамилия, имя, отчество работника, число детей, структурное подразделение, куда он принят, его табельный номер и другие сведения. Лицевой счет открывается на год. По окончании года счет закрывается, и на следующий год открывается новый. Срок хранения этого регистра в связи с возможными обращениями граждан для пенсионных дел – 75 лет.

Основным регистром по учету затрат на производство продукции растениеводства является «Производственный отчет» (ф. №83-АПК), который составляется на основе данных накопительной ведомости №301-АПК. В первом разделе отчета отражаются все расходы подразделения по установленным статьям затрат (оплата труда, отчисления во внебюджетные фонды, амортизация, семена, ГСМ и прочие). Во втором разделе производственного отчета отражается выход продукции растениеводства по видам – кредит счета 20, субсчет 1.

Регистром синтетического учета по счету 70 является журнал-ордер №10-АПК, записи в который производятся на основании составленной ведомости распределения оплаты труда (ф. № 78-АПК).

**Таблица – 3.4 Регистрационный журнал хозяйственных операций по учету оплаты труда в ООО СХП «Леон» за сентябрь 2015 г.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Содержание  хозяйственной операции | Сумма, руб. | Корреспонди-  рующие счета | | Документы, на основании которых производятся бухгалтерские записи |
| дебет | кредит |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| СЧЕТ 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» | | | | | |
| 1 | Начислена оплата труда работникам основного производства (растениеводства) | 215580 | 20-1 | 70 | Лицевые счета подразделений  (ф. N 54а)  Расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) |
| 2 | Начисление отпускных за счет сформированных в этих целях резервов организации | 78392 | 96 | 70 | Записка-расчет (ф. N Т-60) |
| 3 | Начисление пособий по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС | 13216 | 69-1 | 70 | Листки нетрудоспособности |
| 4 | Начисление пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя | 1652 | 20-1 | 70 | Листки нетрудоспособности |
| 5 | Начислена материальная помощь | 6000 | 91 | 70 | Расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) |
| 6 | Удержаны суммы НДФЛ с заработной платы, отпускных и пособий по временной нетрудоспособности работников организации | 38875 | 70 | 68 | Расчетно-платежная ведомость  (ф. N Т-49) |
| 7 | Удержано из сумм оплаты труда работников по исполнительным документам в пользу физических лиц | 3263 | 70 | 76-9 | Расчетно-платежная ведомость  (ф. N Т-49) |
| 8 | Удержаны из заработной платы выданные в подотчет суммы, не возвращенных ими в установленный срок | 450 | 70 | 71 | Расчетно-платежная ведомость  (ф. N Т-49).  Бухгалтерская справка |
| Продолжение таблицы 3.4 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 | Удержан НДФЛ с материальной помощи | 260 | 70 | 68 | Расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) |
| 10 | Удержана из зарплаты виновного лица сумма в возмещение ущерба | 5200 | 70 | 73-2 | Приказ об удержании  Расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49)  Бухгалтерская справка |
| 11 | Выданы из кассы начисленные суммы по оплате труда, пособиям | 244002 | 70 | 50 | Расчетно-платежная ведомость, расходный кассовый ордер ([ф. N КО-2](../cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=27261&rnd=235642.3260512789&dst=100135&fld=134)) |
| 12 | Выплачена из кассы материальная помощь | 5740 | 70 | 50 | Платежная ведомость (ф. № Т-53), расходный кассовый ордер (ф. N КО-2) |
| 13 | Депонированы суммы оплаты труда, невыплаченные в срок | 17050 | 70 | 76-4 | Расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) |
| 14 | Начислена натуральная оплата комбайнерам | 50000 | 20-1 | 70 | Расчет начисления натуральных выдач за работу по уборке урожая и расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) |
| 15 | Произведена натуральная оплата труда работникам продукцией растениеводства(зерно):  - на суммы задолженности по оплате | 50000 | 70 | 90 | Расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49), ведомость выдачи натуральной оплаты (ф. №415-АПК) |

При рассмотрении регистрационного журнала хозяйственных операций по учету оплаты труда, представленных в таблице 3.4 можно отметить, что приведенная схема бухгалтерских проводок соответствует плану счетов и инструкции по его применению.

**3.4 Рационализация учета оплаты труда в организации**

В современных условиях трудовые отношения в сельскохозяйственных предприятиях требуют поиска новых решений в подходах к организации и оплате труда, его мотивации, привлечения и закрепления работников в организации.

Основой заработной платы в сельскохозяйственных организациях всегда должен быть трудовой вклад работника в конечные результаты производства. В условиях рынка и хозрасчета для повышения размеров заработной платы должна перестраиваться вся организация оплаты труда и укрепляться ее связь с приоритетными показателями механизма экономических отношений в сельскохозяйственной организации. Реальный вклад работника в результаты производства должен поощряться материально и морально.

Начисление доплат и премий за продукцию не всегда решают задачу стимулирования трудовых коллективов, предлагаем ввести другие виды материального стимулирования работников: предоставление бесплатного питания, оплата детских садов для детей работников, доставка служебным транспортом до места работы и обратно, так как работникам приходится каждый день добираться до работы общественным транспортом.

С внедрением прогрессивных технологий в производство необходимо направлять работников на курсы повышения квалификации, так как важным фактором повышения производительности труда является квалификация работников.

Возможным вариантом совершенствования оплаты труда в организации можно рассматривать бестарифную систему оплаты труда. По одному из возможных вариантов данной системы заработная плата каждого работника организации представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всей организации. В этом случае фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от следующих факторов: квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия, фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень рассчитывается, как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на минимальный уровень заработной платы, сложившийся в организации за тот же период.

Коэффициент трудового участия выставляется каждому работнику организации за месяц по решению собрания трудового коллектива. Параметры, учитываемые для расчета показателей (КТУ): за своевременность, сложность и качество выполняемой работы, добросовестное отношение к труду, положительные (отрицательные) отзывы бригадиров и др.

В качестве одного из путей совершенствования оплаты труда для повышения заинтересованности работников в выполнении сменных заданий, увеличения сроков службы сельскохозяйственной техники рекомендуется производить доплату за каждую выполненную на тракторе, комбайне нормо-смену, выполненную на сдельных работах, в зависимости от вида и срока службы машин.

**Таблица – 3.5 Размер дополнительной оплаты за выполненную нормо-смену в зависимости от срока использования техники в ООО СХП «Леон»:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Срок эксплуатации, лет | Комбайны зерноуборочные и кормоуборочные, руб. коп. | Т-25, ЮМЗ-6, МТЗ-80,  МТЗ-82,  ЭО-2621,  руб. коп. | Б-170,  погрузчик LW, ДТ-75М,  ДТ-75,  руб. коп. | Т-150К,  ХТЗ-150,  РТМ-160,  руб. коп. |
| до 5 | - | - | - | - |
| 5-6 | 28,11 | 20,13 | 24,37 | 25,96 |
| 6-7 | 39,35 | 28,18 | 34,11 | 36,34 |
| 7-8 | 50,59 | 36,23 | 43,86 | 46,73 |
| 8-9 | 61,83 | 44,29 | 53,60 | 57,11 |
| 9-10 | 73,07 | 52,34 | 63,35 | 67,50 |

Так, при выполнении сезонной нагрузки зерноуборочным комбайном со сроком эксплуатации шесть лет доплата к тарифной ставке составит 39,35 руб.

Рациональная организация первичного учета труда и его оплаты в машинно-тракторном парке невозможна без правильного учета рабочего времени, чему в данном хозяйстве не уделяется должное внимание. В учетных листах тракториста-машиниста вместо отработанных часов проставляют общее время пребывания механизатора на работе, включая время перегона трактора (комбайна) с одного поля на другое на довольно значительное расстояние, внутрисменных перерывов и целосменных простоев, что является неправомерным. От достоверного отражения в данных документах времени, фактически затраченного на выполнение механизированных работ, зависит правильное исчисление трудоемкости производства возделывания сельскохозяйственных культур, производительности труда.

В ходе исследования постановки бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО СХП «Леон» были выявлены некоторые недостатки:

* в организации работникам не выдаются расчетные листки, в которых содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма такого листка утверждается работодателем;
* работники должны получать заработную плату не реже чем каждые полмесяца об этом говорит статья 136 ТК РФ, однако в данном хозяйстве зарплата выдается только один раз в месяц. Можно порекомендовать перейти на выдачу аванса и по истечении месяца производить окончательный расчет;
* имеются сотрудники, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, таким образом не соблюдается трудовое законодательство.

Предлагается введение безналичных расчетов по заработной плате в форме пластиковых карт.

Бухгалтерский учет в ООО СХП «Леон» автоматизирован, но в целях дальнейшего совершенствования можно также рекомендовать применять новую версию «1С: Бухгалтерия-8.3».

Для контроля и анализа расходов на оплату труда в рамках программы 1С, предлагаем формировать отчет «Анализ расходов на оплату труда». Отчет предназначен для получения сведений о расходах на оплату труда и отчислениях на социальные нужды.

В рамках программы «1С: Бухгалтерии-8.3» формируются стандартные бухгалтерские отчеты, которые можно сформировать с детализацией по субсчетам или по объектам аналитического учета (субконто), по отраслевому признаку, категориям персонала. Данные можно вывести с дополнительной разбивкой по периодам времени: месяц, год и т.д. В отчете можно вывести развернутое сальдо. При этом развернутое сальдо рассчитывается для каждого уровня группировки и по счету в целом.

В целях совершенствования автоматизации бухгалтерского учета необходимо использовать «Экспресс-проверку ведения учета», которая обеспечивает анализ данных информационной базы на соответствие законодательству и заложенной в программе методологии учета, помогает бухгалтеру в любой момент времени получить как сводную, так и достаточно детальную информацию о состоянии данных его информационной базы, своевременно выявить ошибки в ведении учета до того, как будет сформирована бухгалтерская и налоговая отчетность.

Внедрение предложенных мероприятий будут способствовать оперативности, наглядности учета, созданию экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка, устранением непроизводительных выплат, скрытых и явных потерь рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда.

**4 АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В** **ООО СХП «ЛЕОН**

**4.1 Анализ состава, структуры фонда оплаты труда в организации**

Под фондом оплаты труда понимается вся сумма выплат работникам организации, определяемых по тарифам, окладам, сдельным расценкам, включая надбавки за выслугу лет, классность, премии, материальные поощрения и т. п. Величина фонда оплаты труда зависит от трех основных факторов:

численности работающих;

количества часов, отработанных и оплаченных за анализируемых период;

среднечасовой зарплаты [45, с.151].

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой. Источниками исходной информации для анализа фонда заработной платы являются — данные бухгалтерского и оперативного учета, данные статистической отчетности. При анализе структуры фонда оплаты труда сравнивают фактические показатели за два года.

Абсолютное отклонение (ΔФЗЛабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗП1) с базовым фондом заработной платы (ФЗП0) в целом по хозяйству, производственным подразделениям и категориям работников:

ΔФЗЛабс = ФЗП1 – ФЗП0.

ΔФЗЛабс= 23746-22120= +1626

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета изменения объема производства продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовой величиной фонда, скорректированной на индекс объема производства продукции. При этом следует иметь ввиду, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат и соответствующая им сумма отпускных).

ΔФЗПотн = ФЗП1 – ФЗПск = ФЗП1 – (ФЗПпер0 \* Iвп +ФЗПпост0),

где ΔФЗПотн – относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗП1 – фонд зарплаты фактический;

ФЗПск – фонд зарплаты плановый скорректированный на индекс объема производства продукции;

ФЗПпер0 – переменная сумма планового фонда заработной платы;

ФЗПпост0 – постоянная сумма планового фонда заработной платы;

Iвп – индекс объема производства продукции.

**Таблица 4.1– Исходные данные для анализа фонда заработной платы ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид оплаты | Сумма зарплаты, тыс. руб. | | |
| 2014 г. | 2015 г. | Отклонение  (+,-) |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих | 13825 | 14819 | +994 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда | 8295 | 8927 | +632 |
| **3. Общий фонд заработной платы** | **22120** | **23746** | **+1626** |
| 4. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %  переменной части  постоянной части | 62,5  37,5 | 62,4  37,6 | -0,1  +0,1 |
| 5. Объем производства продукции тыс. руб. | 110600 | 118730 | +8130 |

Данные таблицы 4.1 свидетельствуют о том, что фонд оплаты труда в 2015 году по сравнению с 2014 годом вырос на 1626 тыс. руб. в структуре фонда заработной платы преобладает переменная часть, удельный вес которой в отчетном периоде составил 62,4 %.

Индекс объема производства продукции составляет (Iвп) 1,074 (118730/110600).

Рассчитаем относительное отклонение по фонду оплаты труда:

ΔФЗПотн = 23746-(13825\*1,074+8295) = 602,95 тыс. руб.

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции (ΔВП%):

ΔФЗПотн = ФЗП1 – ФЗПск = ФЗП1 – ФЗП0\*(100+ ΔВП%\* Кп) / 100,

ΔФЗПотн = 23746-22120\*(100% +7,4%\*0,625) /100 = 602,95 тыс. руб.

Следовательно, на данном предприятии имеется относительный перерасход в использовании фонда зарплаты в размере 602,95 тыс. руб.

**4.2 Факторный анализ фонда оплаты труда в организации**

Затем следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда**,** куда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду зарплаты.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Фонд заработной платы | | | | | | |  | | |
|  |  | | | | | | | | | |
| Среднегодовая численность работников  (ЧР) | | | |  | |  | Среднегодовая зарплата одного работника  (ГЗП) | | | | |
|  |
|  | | | | | |  | | | |  | |
| Количество отработанных дней одним работником за год (Д) | | | |  | | | Среднедневная заработная плата работника (ДЗП) | | | | |
|  |  | |
|  | | | | |  | | | | | |  |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П) | | |  | |  | | | Среднечасовая заработная плата работника (ЧЗП) | | | |
|  | | | | |

**Рисунок 4.1 – Структурно-логическая факторная модель фонда заработной платы**

Согласно рисунка 4.1 для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты могут быть использованы следующие модели:

ФЗП = ЧР \*ГЗП,

ФЗП = ЧР \* Д \* ДЗП,

ФЗП = ЧР \* Д \*П \*ЧЗП,

ФЗП = ВП/ГВ\*ГЗП,

ФЗП = ВП/ГВ\*Д\*ДЗП,

ФЗП = ВП/ГВ\*Д\*П\*ЧЗП.

Расчет влияния факторов в таблице 4.2 произведем способом абсолютных разниц: ΔФЗПчр = (ЧР1 – ЧР0) \* Д0\* П0 \* ЧЗП0,

ΔФЗПд = ЧР1 \*(Д1 - Д0)\* П0\* ЧЗП0,

ΔФЗПп = ЧР1 \*Д1\* (П1 - П0)\* ЧЗП0,

ΔФЗПчзп = ЧР1 \*Д1\* П1\* (ЧЗП1 - ЧЗП0).

трактористы ΔФЗПд = 11\* (240-247) \* 8 \* 111,84 = -68,9;

ΔФЗПп = 11 \* 240 \* (7,2-8) \* 111,84 = -236,2;

ΔФЗПчзп = 11 \* 240 \* 7,2 \* (136,1-111,84) = +461,1;

операторы ΔФЗПчр = (13-15) \* 247 \* 8 \* 84,18 = -332,7;

ΔФЗПд = 13\* (260-247) \* 8 \* 84,18 = +113,8;

ΔФЗПчзп = 13 \* 260 \* 8 \* (99,08-84,18) = +402,9;

скотники ΔФЗПчр = (13-14) \* 247 \* 7 \* 45,03 = -77,8;

ΔФЗПп = 13 \* 247 \* (6,8-7) \* 45,03 = -28,9;

ΔФЗПчзп = 13 \* 247 \* 6,8 \*(53,58-45,03) = +186,7; производственные рабочие ΔФЗПчр = (73-78) \* 247 \* 7 \* 102,51 = -886,2;

ΔФЗПд = 73 \* (240-247) \* 7 \* 102,51 = -366,7;

ΔФЗПп = 73 \* 240 \* (6,5-7) \* 102,51 = -898;

ΔФЗПчзп = 73 \* 240 \* 6,5 \* (130,13-102,51) = +3145,4.

Данные таблицы 4.2 показывают, что фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным возрос за счет влияния следующих факторов: ФЗП трактористов, скотников и производственных рабочих повысился за счет увеличения среднечасовой заработной платы; оплата труда операторов машинного доения – из-за увеличения количества рабочих дней – на 113,8 тыс. руб., а также за счет прироста среднечасовой зарплаты – на 402,9 тыс. руб.

Если вместо показателя среднесписочной численности рабочих взять показатели валовой продукции и среднегодовой их выработки (ЧР = ВП / ГВ), то расчет влияния факторов на изменение фонда оплаты труда можно произвести способом цепной подстановки:

ГВ0= ВП0/ ЧР0=110600/78=1417,9; ГВ1= ВП1/ ЧР1=118730/73=1626,4.

ФЗП0 = ВП0 / ГВ0 \*Д0\* П0\* ЧЗП0 = 110600/1417,9\*247\*7\*102,51=13825,2 тыс. руб.

ФЗПусл1 = ВП1 / ГВ0 \*Д0\* П0\* ЧЗП0 = 118730/1417,9\*247\*7\*102,51=14841,4 тыс. руб.

ФЗПусл2 = ВП1 / ГВ1 \*Д0\* П0\* ЧЗП0 = 118730/1626,4\*247\*7\*102,51=12938,8 тыс. руб.

ФЗПусл3= ВП1 / ГВ1 \*Д1\* П0\* ЧЗП0 = 118730/1626,4\*240\*7\*102,51=12572,1 тыс. руб.

ФЗПусл4= ВП1 / ГВ1 \*Д1\* П1\* ЧЗП0 = 118730/1626,4\*240\*6,5\*102,51=11674,1тыс. руб.

ФЗП1= ВП1 / ГВ1 \*Д1\* П1\* ЧЗП1 = 118730/1626,4\*240\*6,5\*130,13=14819,5 тыс. руб.

**Таблица 4.2 – Расчет влияния факторов на абсолютный прирост фонда заработной платы**

**ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория  работников | Числен-ность  работников  (ЧР) | | Количест-  во отработан  ных дней  одним работни  ком за год (Д) | | Средняя  продолжи-  тельность  рабочего  дня, ч  (П) | | Средне- часовая зарплата,  тыс. руб.  (ЧЗП= ФЗП/ЧР\*Д\*П) | | Фонд заработной платы,  тыс.руб.  (ФЗП=ЧР\*  Д\*П\*ЧЗП) | | Отклонение, тыс. руб. | | | | |
| t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | общее | в т. ч. за счет изменения | | | |
| числен  ность  работ-ников | колич. отраб. дней одним рабо-чим | сред. про-дол-жит. раб. дня | средне-часо-вая зарп-лата |
| Трактористы | 11 | 11 | 247 | 240 | 8 | 7,2 | 111,84 | 136,10 | 2431 | 2587 | +156 | - | -68,9 | -236,2 | +461,1 |
| Операторы машинного доения | 15 | 13 | 247 | 260 | 8 | 8 | 84,18 | 99,08 | 2495 | 2679 | +184 | -332,7 | +113,8 | - | +402,9 |
| Скотники | 14 | 13 | 247 | 247 | 7 | 6,8 | 45,03 | 53,58 | 1090 | 1170 | +80 | -77,8 | - | -28,9 | +186,7 |
| Итого производ-  ственных рабочих | 78 | 73 | 247 | 240 | 7 | 6,5 | 102,51 | 130,13 | 13825 | 14819 | +994 | -886,2 | -366,7 | -898 | +3145,4 |

Общее отклонение от планового фонда зарплаты составляет:

ΔФЗПобщ= 14819-13825 = +994 тыс. руб.

в том числе за счет изменения:

1. объема производства продукции:

ΔФЗПвп= 14841,4-13825 = +1016,4 тыс. руб.;

1. среднегодовой выработки:

ΔФЗПгв= 12938,8-14841,4 = -1902,6 тыс. руб.;

1. количества отработанных дней одним рабочим за год:

ΔФЗПд= 12572,1-12938,8 = -366,7 тыс. руб.;

1. продолжительности рабочего времени:

ΔФЗПп= 11674,1-12572,1 = -898 тыс. руб.;

1. среднечасовой зарплаты:

ΔФЗПчзп= 14819,5-11674,1= +3145,4 тыс. руб.

Таким образом, увеличение фонда оплаты труда рабочих ООО СХП «Леон» в отчетном году по сравнению с базисным обусловлено главным образом за счет роста среднечасовой заработной платы на 3145,4 тыс. руб. Затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в себестоимости сельскохозяйственной продукции. Необходимо изучить причины изменения суммы прямой заработной платы по отдельным видам продукции растениеводства и животноводства. Общая сумма прямой зарплаты (рис. 4.2) зависит от объема производства продукции, ее структуры и уровня затрат на отдельные виды продукции, которые в свою очередь зависят от трудоемкости и уровня оплаты труда за 1 чел-ч.

Вначале необходимо узнать, как изменилась себестоимость единицы каждого вида продукции за счет трудоемкости продукции и уровня среднечасовой оплаты труда (табл. 4.3). Исходные данные для анализа возьмем из «Отчета о производстве, затратах, себестоимости реализации продукции растениеводства» за 2014-2015 г.г. (ф. № 9-АПК).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Сумма зарплаты на производство продукции (ЗП) | | | | | | | | |  | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | | | |
| Объем производства (VВП) | | |  | Структура производства (Удi) | | | |  | | Удельная зарплата на единицу продукции (ЗПед) | | | | | |
|  | | |
|  | | | | | | | |  |
| Трудоемкость продукции (ТЕ) | | | |  | | | Уровень оплаты труда за 1 чел-ч (ОТ) | | | |

**Рисунок 4.2 – Структурно-логическая модель прямой зарплаты на**

**производство продукции**

В данной форме отражают данные о производстве всех видов продукции растениеводства и затратах на ее выращивание. В соответствующих графах данной формы отражают показатели, характеризующие растениеводство по отдельным видам культур:

* общая посеянная и убранная площадь, га;
* затраты – всего и в разрезе статей затрат (оплата труда с отчислениями на социальные нужды, материальные затраты - семена и посадочный материал, удобрения, химические средства защиты растений, электроэнергия, нефтепродукты, затраты на страхование посевов, затраты на содержание основных средств, прочие прямые затраты, а также затраты по организации производства и управлению);
* выход продукции в разрезе ее наименований;
* себестоимость всего и единицы продукции;
* прямые затраты труда на всю продукцию.

Расчет произведем способом абсолютных разниц:

ΔУЗПте=ΔТЕi \*ОТi0;

ΔУЗПот=ТЕi1 \*ΔОТi.

Озимые зерновые ΔУЗПте=(1,13-1,2) \*145= -10,15;

ΔУЗПот=1,13\*(159,5-145) = +16,39;

яровые зерновые ΔУЗПте=(1,37-1,4) \*42= -1,26;

ΔУЗПот=1,37\*(46-42) = +5,48;

зернобобовые ΔУЗПот=1,1\*(66-60) = +6,6;

семена многолетних трав ΔУЗПте=(13,5-14,8) \*163= -211,9;

ΔУЗПот=13,5\*(179,36-163) = +220,9.

**Таблица 4.3 – Факторный анализ зарплаты в расчете на 1 ц продукции растениеводства ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид продукции | Удельная трудоемкость, чел.-ч | | Уровень оплаты за 1 чел.-ч, руб. | | Оплата труда с отчислениями на единицу продукции, руб. | | Отклонение от плана | | |
| t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | общее | В том числе за счет | |
| трудо-  емко-  сти | уровня  оплаты  труда |
| Озимые зерновые | 1,2 | 1,13 | 145 | 159,5 | 174 | 180,2 | +6,2 | -10,15 | +16,39 |
| Яровые зерновые | 1,4 | 1,37 | 42 | 46 | 58,8 | 63,02 | +4,2 | -1,26 | +5,48 |
| Зернобобовые | 1,1 | 1,1 | 60 | 66 | 66 | 72,6 | +6,6 | - | +6,6 |
| Семена многолетних трав | 14,8 | 13,5 | 163 | 179,36 | 2412,4 | 2421,3 | +8,9 | -211,9 | +220,9 |

Полученные данные показывают, что заработная плата на единицу продукции растениеводства по представленным видам выросла из-за повышения уровня оплаты труда. Одновременно произошла экономия заработной платы за счет снижения трудоемкости продукции в связи с покупкой новой техники.

Общая сумма заработной платы в целом по предприятию (табл. 4.4) зависит от структуры продукции.

**Таблица 4.4 – Общая сумма заработной платы на производство 1 ц продукции растениеводства ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Алгоритм расчета | Расчет | Сумма, тыс. руб. |
| ЗП0 | ∑(VBПi0\*ТЕi0\*ОТi0) | 1910\*1,2\*145 + 1640\*1,4\*42 + 970\*1,1\*60 +  94\*14,8\*163 | 720 |
| ЗПусл1 | ЗП0\*Iвп | 720\*(29440/30739) | 691 |
| ЗПусл2 | ∑(VBПi0\*ТЕi1\*ОТi0) | 1776\*1,2\*145 + 1465\*1,4\*42 + 907\*1,1\*60 + 74\*14,8\*163 | 634 |
| ЗПусл3 | ∑(VBПi0\*ТЕi1\*ОТi1) | 1776\*1,13\*145 + 1465\*1,37\*42 + 907\*1,1\*60 + 74\*13,5\*163 | 598 |
| ЗП1 | ∑(VBПi1\*ТЕi1\*ОТi1) | 1776\*1,13\*159,5 + 1465\*1,37\*46 + 907\*1,1\*66 + 74\*13,5\*179,36 | 657 |

Общая экономия по прямой зарплате на весь выпуск продукции составляет 63 тыс. руб. (657-720), в том числе за счет:

уменьшения объема выпуска продукции

ΔЗПVВП= ЗПусл1 - ЗП0 = 691-720 = -29 тыс. руб.;

изменения структуры производства продукции

ΔЗПстр= ЗПусл2 - ЗПусл1 = 634-691 = -57 тыс. руб.;

снижения трудоемкости продукции

ΔЗПте= ЗПусл2 - ЗПусл1 = 598-634 = -36 тыс. руб.;

повышения уровня оплаты труда

ΔЗПот= ЗП1 - ЗПусл3 = 657-598 = +59 тыс. руб.

Важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также факторах, определяющих его уровень. Среднегодовая зарплата рабочих зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты. Для анализа уровня оплаты труда (табл. 4.5) воспользуемся данными формы №5-АПК «Отчет о численности и заработной плате

работников организации» (Приложение Б).

**Таблица 4.5 – Анализ уровня оплаты труда ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория  работников | Числен-ность работни-ков | | Количество отработан-ных дней  одним работником за год (Д) | | Средняя продолжи-тельность рабочего  дня, ч  (П) | | Среднечасовая  зарплата,  руб.  (ЧЗП= ФЗП/ЧР\*Д\*П) | | Среднегодовая зарплата, руб.  (ГЗП=Д\*П\*ЧЗП) | | Отклонение, руб. | | | |
| t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | t0 | t1 | общее | в т. ч. за счет изменения | | |
| количества отработанных дней | продолжи-тельности  дня | среднеча-  совой  зарплаты |
| Работники растениеводства | 11 | 11 | 247 | 260 | 8 | 7,2 | 122,2 | 127,7 | 241467 | 239054 | -2413 | +12708,8 | -25417,6 | +10296 |
| Работники животноводства | 30 | 27 | 247 | 247 | 7 | 6,8 | 72,4 | 89 | 125180 | 149484 | +24304 | - | -3576,6 | +27881,4 |
| Работники, занятые прочими видами деятельности | 25 | 25 | 247 | 240 | 7 | 6 | 149,8 | 193,2 | 259004 | 278208 | +19204 | -7340,2 | -35952 | +62496 |
| Служащие | 26 | 26 | 247 | 247 | 8 | 8 | 161,5 | 173,8 | 319124 | 343429 | +24305 | - | - | +24304,8 |

По данным таблицы 4.5 видим, что в целом по хозяйству среднегодовая заработная плата выросла за счет увеличения среднечасовой зарплаты - это связано с пересмотром норм выработки и расценок, изменением разрядов работ и тарифных ставок, общее отклонение среднегодовой зарплаты работников растениеводства от базисного года составило -2413 руб., в связи с сокращением продолжительности рабочего дня на 0,8 часа.

Производительность труда – показатель эффективности использования ресурсов труда. Измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное время (час, смену, месяц, год). При эффективном хозяйствовании темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Только в этом случае может быть получена экономия по фонду заработной платы, которая в конечном итоге снизит затраты и увеличит прибыль предприятия [26, с.220].

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для этого необходимо рассчитать индекс средней зарплаты(Iсз) и индекс производительности труда(Iгв).

Исходные данные для расчета среднегодовой зарплаты производственных рабочих возьмем из таблицы 4.2.

СЗ0= Д0\*П0\*ЧЗП0 = 247\*7\*102,51 = 177240;

СЗ1= Д1\*П1\*ЧЗП1 = 240\*6,5\*130,13 = 203003;

Iсз = СЗ1/СЗ0 = 203003/177240 = 1,145;

ГВ=ВП/ЧР, ГВ0 = 110600/78 = 1417,9 тыс. руб.;

ГВ1 = 118730/73 = 1626,4 тыс. руб.

Iгв = ГВ1 /ГВ0 = 1626,4/1417,9 = 1,147.

Следовательно, на данном предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. Коэффициент опережения (Коп) равен Коп= Iгв / Iсз =1,147/1,145 = 1,002.

Определим суммы экономии или перерасхода фонда зарплаты:

±Эфзп =ФЗП1\* Iгв - Iсз / Iсз = 14819\*1,147-1,145/1,145 = -25,9 тыс. руб., приведенные данные показывают, что более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда зарплаты производственных рабочих в размере 25,9 тыс. руб.

**4.3 Анализ показателей эффективного использования фонда оплаты труда в организации**

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применить такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на 1 рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

**Таблица 4.6 – Показатели эффективности использования фонда оплаты труда ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | 2014 г. | 2015 г. |
| Производство продукции на рубль зарплаты, руб. | 5,00 | 5,00 |
| Выручка на рубль зарплаты, руб. | 3,25 | 2,98 |
| Сумма прибыли на рубль зарплаты, руб. | 0,64 | 0,04 |
| Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты, руб. | 0,08 | 0,01 |

По данным таблицы 4.6 можно сделать следующие выводы: фонд оплаты труда в организации используется неэффективно. На рубль зарплаты снизились в отчетном году по сравнению с предыдущим выручка на 0,27 руб., сумма прибыли от продаж на 0,60 руб., сумма чистой прибыли на 0,07 руб.

Экономический анализ предполагает определение факторов, влияющих на хозяйственную деятельность предприятия, а также оценку степени их влияния.

**Таблица 4.7 – Данные для факторного анализа прибыли на рубль зарплаты ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | | Изменение  (+,-) |
| 2014 г. | 2015 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | 14261 | 835 | -13426 |
| 2.Чистая прибыль, тыс. руб. | 1746 | 170 | -1576 |
| Продолжение таблицы 4.7 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.Доля чистой прибыли в общей сумме прибыли, (Дчп) | 0,122 | 0,204 | +0,082 |
| 4.Выручка от реализации продукции, тыс. руб. | 71790 | 70670 | -1120 |
| 5.Стоимость выпущенной продукции, тыс. руб. | 110600 | 118730 | +8130 |
| 6.Удельный вес выручки в стоимости произведенной продукции, тыс. руб.(УТ) | 0,649 | 0,595 | -0,054 |
| 7.Рентабельность продаж, % (R) (стр.1/стр.4\*100) | 19,86 | 1,18 | -18,68 |
| 8.Фонд заработной платы, тыс. руб.(ГЗП) | 22120 | 23746 | +1626 |
| 9.Среднесписочная численность работающих всего, чел.  в том числе рабочих, чел. | 104  78 | 99  73 | -5  -5 |
| 10. Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год, чел-ч. | 134862 | 113880 | -20982 |
| 11.Среднегодовая зарплата одного работника, руб. | 212692 | 239859 | +27167 |
| 12.Прибыль на рубль зарплаты, руб. | 0,64 | 0,035 | -0,6 |
| 13.Чистая прибыль на рубль зарплаты, коп. | 8 | 1 | -7 |
| 14.Удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала (Уд), % | 75 | 74 | -1 |
| 15.Отработано дней одним рабочим за год | 247 | 240 | -7 |
| 16.Средняя продолжительность рабочего дня, ч | 7 | 6,5 | -0,5 |
| 17.Среднечасовая выработка рабочего, руб.(ЧВ)(стр.5/стр.10) | 820,10 | 1042,59 | +222,49 |

Используя данные таблицы 4.7 узнаем, за счет каких факторов изменилась чистая прибыль на рубль зарплаты. Анализ проведем способом цепных подстановок.

(ЧП/ФЗП)0 = Дчп0 \*R0 \*УТ0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП0 =

=0,122\*0,1986\*0,649\*820,10\*7\*247\*0,75/212692 = 8 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл1 = Дчп0 \*R0 \*УТ0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП1 =

=0,122\*0,1986\*0,649\*820,10\*7\*247\*0,75/239859 = 7 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл2 = Дчп0 \*R0 \*УТ0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,122\*0,1986\*0,649\*820,10\*7\*247\*0,74/239859 = 6,9 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл3 = Дчп0 \*R0 \*УТ0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,122\*0,1986\*0,649\*820,10\*7\*240\*0,74/239859= 6,7 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл4 = Дчп0 \*R0 \*УТ0 \* ЧВ0 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,122\*0,1986\*0,649\*820,10\*6,5\*240\*0,74/239859 = 6,2 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл5 = Дчп0 \*R0 \*УТ0 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,122\*0,1986\*0,649\*1042,59\*6,5\*240\*0,74/239859 = 8 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл6 = Дчп0 \*R0 \*УТ1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,122\*0,1986\*0,595\*1042,59\*6,5\*240\*0,74/239859 = 7,2 коп.;

(ЧП/ФЗП) усл7 = Дчп0 \*R1 \*УТ1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,122\*0,0118\*0,595\*1042,59\*6,5\*240\*0,74/239859 = 0,4 коп.;

(ЧП/ФЗП)1 = Дчп1 \*R1 \*УТ1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =

=0,204\*0,0118\*0,595\*142,59\*6,5\*240\*0,74/239859 = 1 коп.

Изменение чистой прибыли на рубль зарплаты общее: 1- 8 = -7 коп.;

в том числе за счет изменения:

среднегодового заработка одного работника предприятия 7 - 8= -1 коп.;

удельного веса рабочих в общей численности персонала 6,9 - 7= -0,1 коп.;

количества отработанных дней одним рабочим за год 6,7 - 6,9 = -0,2 коп.;

средней продолжительности рабочего дня 6,2 - 6,7= -0,5 коп.;

среднечасовой выработки рабочих 8 - 6,2= +1,8 коп.;

уровня товарности продукции 7,2 - 8 = -0,8 коп.;

уровня рентабельности продаж 0,4 - 7,2 = - 6,8 коп.;

доли чистой прибыли в общей сумме прибыли 1 - 0,4 = +0,6 коп.

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективного использования средств на оплату труда – это сокращение сверхплановых целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени.

**4.4 Резервы повышения эффективного использования фонда оплаты**

**труда ООО СХП «Леон»**

Хозяйство достаточно хорошо обеспечено основными факторами производства, землей, фондами, трудовыми ресурсами. Эффективность использования фонда оплаты труда взаимосвязана с их рациональным использованием:

- повышением плодородия почвы путем ее мелиорации;

-совершенствования и использования ресурсосберегающих технологий, предусматривающих:

а) удлинение срока службы машин путем их правильной эксплуатации и своевременного и качественного технического обслуживания;

б) более эффективное использование машин, т.е. увеличение их производительности в комбинированных и широкозахватных агрегатах;

в) использование семян высокого качества;

г) применение научно-обоснованных систем защиты растений от вредителей, болезней и сорняков;

д) внесение технологически обоснованных доз минеральных и органических удобрений;

е) рациональную организацию трудовых процессов.

Основным направлением эффективности использования фонда заработной платы в организации является повышение производительности труда.

Источники резервов роста производительности труда:

* использование возможностей увеличения объема производства продукции;
* сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации и автоматизации производства, повышения уровня интенсивности труда и др.

Экономия средств на оплату труда достигается в результате снижения трудоемкости производственного процесса, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводственных выплат и ликвидации неоправданного увеличения оплаты труда отдельных работников [38, с.35].

Рассмотрим резервы повышения производительности труда на примере производства зерна. Одним из резервов является оптимизация структуры посевов. В ООО СХП «Леон» имеется возможность увеличить площадь посева яровых зерновых посевом более урожайной культуры – яровой пшеницы, за счет сокращения площади посевов озимой ржи. Расчет резерва приведен в таблице 4.8.

**Таблица 4.8 – Расчет резервов увеличения объема производства продукции растениеводства за счет улучшения структуры посевов ООО СХП «Леон»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сельскохо-  зяйственные культуры | Посевная площадь, га | | Структура посевов, % | | Урожайность в среднем за 3 года, ц | Объем производства при структуре посевов, ц | | Измене  ние, ц  (+,-) |
| 2015 г. | возмож-ная | 2015 г. | возможная | 2015 г. | возмож  ной |
| Рожь озимая | 47,3 | 29,6 | 160 | 100 | 11,1 | 1776 | 1110 | -666 |
| Пшеница яровая | 32,0 | 49,7 | 108 | 168 | 14,6 | 1577 | 2453 | +876 |
| Зернобобовые | 20,7 | 20,7 | 70 | 70 | 12 | 840 | 840 | - |
| Итого зерновые: | 100 | 100 | 338 | 338 | х | 4193 | 4403 | +210 |

Расчеты показывают, что увеличение посевов пшеницы в составе посевов зерновых со 108 до 168 га, позволит дополнительно увеличить урожай зерновых в хозяйстве на 210 ц.

Рассчитаем на сколько возросла производительность труда за счет изменения структуры посевов по формуле:

Р↑ЧВ = ЧВв – ЧВ1 = ВП1+ Р↑ВП / ЗТ1 – ЗТд - Р↓ЗТ1 –ВП1 / ЗТ1,

где Р↑ЧВ – резерв увеличения среднечасовой выработки;

ЧВв – возможный уровень среднечасовой выработки;

ЧВ1 – фактический уровень среднечасовой выработки;

ВП1 – фактический объем продукции;

Р↑ВП – резерв увеличения объема выпуска продукции;

ЗТ1 – фактические затраты труда;

ЗТд – дополнительные затраты труда, связанные с увеличением выпуска продукции;

Р↓ЗТ1 – резерв сокращения затрат труда.

Дополнительные затраты труда по вывозке дополнительно полученного зерна составляют 7 часов (1,4 ч.\*5 рейсов).

Р↓ЗТ1 = 5000 чел-ч. /4193 ц \* 210 = 250 (чел-ч.) резерв сокращения затрат труда;

Р↑ЧВ = (4193 + 210 / 5000 + 7 – 250) – (4193 / 5000) = 0,09 (ц/чел- ч.)

Среднечасовая выработка за счет изменения структуры посевов зерновых культур увеличилась на 0,09 ц/чел-ч.

Важным резервом роста производства продукции растениеводства является рост урожайности сельскохозяйственных культур за счет увеличения объема внесения удобрений. По данным «Отчета о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции растениеводства» в 2015 г. под яровые зерновые минеральные удобрения не вносились.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Зерно |
| Дополнительное количество удобрений, ц NPK | 406 |
| Фактическая окупаемость 1 ц NPK, ц | 3 |
| Резерв увеличения производства продукции, ц | 1218 |

**Таблица 4.9 – Расчет резерва увеличения производства продукции за счет дополнительного внесения удобрений в ООО СХП «Леон»**

Дополнительные затраты труда на внесение удобрений составят (табл. 4.10):

**Таблица 4.10 – Подсчет дополнительных затрат труда на освоение резерва**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Источник резервов, вид работ | Объем работ | Состав агрегата | Количе  ство рабочих, чел. | Дополни  тельные затраты труда, чел-ч. |
| Дополнительное внесение удобрений:  -погрузка  -транспортировка и внесение в почву  -транспортировка зерна | 41 т  41 т  122 т | МТЗ-80+ПКУ-0,8  Т-150+РУМ-8  ГАЗ-53 | 1  1  1 | 4  16  15 |

Р↓ЗТ1 = 5000 / 4193 \* 1218 = 1452 (чел-ч.) резерв сокращения затрат труда;

Р↑ЧВ = (4193 + 1218 / 5000 + 35 – 1452) – (4193 / 5000) = 0,67 (ц/чел-ч.)

Среднечасовая выработка за счет внесения удобрений увеличилась на 0,67 ц/чел-ч.

Фактический фонд оплаты труда по производству зерновых в отчетном периоде составил 366359 руб., затраты труда на производство продукции 5000 чел-ч.,

оплата труда 1 чел-ч. составит: 366359 / 5000 = 73,27 (руб.)

Определим экономию фонда оплаты труда за счет приведенных выше резервов:

за счет улучшения структуры посевов: (250 - 7) \* 73,27 = 17805 руб.;

за счет внесения удобрений: (1452 – 35) \* 73,27 = 103823 руб.

Проведенный в параграфе 4.4 настоящей главы анализ эффективного использования средств на оплату труда в ООО СХП «Леон» показал, что трудовые ресурсы в 2015 г. использовались более результативно по сравнению с 2014 г., увеличилась среднечасовая выработка рабочего на 222,19 руб., темп роста составил 127,1 %. Темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы, но в отчетном году произошло уменьшение количества рабочих дней, отработанных одним рабочим, вместо 247 по плану – отработано 240, из-за чего сверхплановые потери рабочего времени составили 7 дней на одного рабочего, а на всех – 693 дня (7\*99), или на 4851 ч (693\*7). Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,5 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими – 11880 ч, общие потери рабочего времени составили 16731 ч, или 9 %.

Это произошло в результате роста неявок: в связи с дополнительными, очередными, административными и учебными отпусками, по болезни, простоями из-за неисправности техники и климатических условий, прогулов. Большинство потерь рабочего времени (кроме потерь, связанных с болезнями и климатическими условиями) относятся к резервообразующим неявкам. В организации нужно проводить работу по снижению потерь рабочего времени, вести строгий учет внутрисменных потерь, фотографирование рабочего дня. В положение о премировании внести следующий пункт: «если работник находился на больничном в текущем периоде, начисление премии не производить». Снижение количества неявок приведет не только к улучшению использования фонда оплаты труда, но и к росту среднегодовой производительности труда одного рабочего.

Для более рационального использования трудовых ресурсов в хозяйстве, учитывая сезонность сельскохозяйственного производства, необходимо развивать подсобные производства и промыслы.

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета в организации. Он должен обеспечить оперативный контроль за качеством и количеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Анализ использования средств на оплату труда имеет очень большое значение. На основе его результатов осуществляется систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявляются возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Целью выпускной квалификационной работы являлось рассмотрение состояния учета и анализа труда и его оплаты в растениеводстве на примере конкретной организации, разработка предложений по его совершенствованию, выявление резервов эффективности использования средств на оплату труда.

Объектом исследования было выбрано общество с ограниченной ответственностью сельскохозяйственное предприятие «Леон» расположенное в д. Шабердино, Завьяловского района Удмуртской Республики, основным видом деятельности которого является смешанное сельское хозяйство. Предмет исследования – учет и анализ труда и его оплаты в растениеводстве в организации, предъявляемые к ним требования и их документальное и бухгалтерское оформление.

Анализ основных показателей деятельности организации свидетельствует о том, что за период с 2013 по 2015 гг. производство молока увеличилось на 16,5%, зерна – на 12,8%, прирост живой массы КРС снизился – на 22,9%. Основным фактором, повлиявшим на снижение прироста живой массы КРС стало уменьшение поголовья.

Урожайность зерна невысокая. В 2015 г. составила 12,3 ц с 1 га по сравнению с 2013 г. повысилась на 4,2 %. Основными причинами низкой урожайности, а, следовательно, эффективности производства зерновых культур, является снижение показателей плодородия почв и их дальнейшая деградация. В ограниченных размерах применяются средства защиты растений.

Себестоимость продажи продукции (работ, услуг) с каждым годом увеличивается, рост себестоимости в большей степени связан с ежегодным ростом заработной платы и ростом цен на покупные корма. В 2015 году себестоимость продажи продукции составила 69835 тыс. руб., по сравнению с 2013 годом показатель увеличился в два раза.

На протяжении анализируемого периода организация получала положительные финансовые результаты. В результате опережения темпов роста себестоимости производимой продукции, над темпами роста выручки, прибыль от реализации продукции существенно снизилась с 19423 тыс. руб. в 2013 г. до 835 тыс. руб. в 2015 г., что повлекло за собой снижение уровня рентабельности деятельности предприятия с 58 % до 1 %.

Численность работников в отчетном году сократилась на 10 человек. Средний размер заработной платы 1 работника увеличился в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 4264 руб., что для работников хозяйства является самым главным условием.

Организация обладает низкой платежеспособностью: имеет задолженности по налогам, перед внебюджетными фондами, причем, их размер постоянно растет; у организации отсутствуют денежные средства для покрытия долгосрочных и краткосрочных обязательств.

В хозяйстве наибольший удельный вес в структуре выручки в среднем за три последних года, занимает продукция животноводства 93,8%. Средний процент товарной продукции растениеводства невысок и составляет около 2,5%, так как продукция в основном используется на корм скоту и на семена.

В ООО СХП «Леон» бухгалтерский учет автоматизирован, ведется в программе 1С: Предприятие с применением журнально-ордерной формы учета. Учет движения скота по возрастным группам организован в программе «Селэкс». Учет заработной платы ведется в программе Камин.

Учет труда и его оплаты – один из наиболее трудоемких участков бухгалтерской работы, который в исследуемой организации ведется в соответствии с требованиями нормативных правовых актов. Для учета затрат труда, выполненных работ и начисления заработной платы в ООО СХП «Леон» применяются следующие виды первичных документов: табель учета рабочего времени и расчета заработной платы, учетный лист тракториста-машиниста, путевой лист трактора, учетный лист труда и выполненных работ. Данные из первичных документов накапливаются и сводятся в двух направлениях: первое – для начисления и выплаты заработной платы каждому работнику и последующего отражения в регистрах по учету оплаты труда – расчетно-платежная ведомость; второе – для накапливания по объектам учета затрат и последующего отнесения сумм в соответствующие регистры по учету затрат – накопительная ведомость по учету затрат.

Регистром аналитического учета по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в ООО СХП «Леон» является лицевой счет, который ведется на каждого работника хозяйства.

Регистром синтетического учета по счету 70 является журнал-ордер №10-АПК, записи в который производятся на основании составленной ведомости распределения оплаты труда (ф. № 78-АПК).

В зависимости от вида выполняемых работ и получаемой продукции, оплата труда механизаторов производится по повременно-премиальной, сдельно-премиальной, аккордно-премиальной системам на основании применяемых в хозяйстве тарифных ставок и установленных норм выработки. Наряду с основной оплатой за своевременное и качественное выполнение сельскохозяйственных работ в растениеводстве применяется премирование. Выплата заработной платы производится в денежной и натуральной формах. Доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, устанавливается до 20% от общей суммы заработной платы.

Рассмотренные применяемые схемы корреспонденции счетов бухгалтерского учета отвечают требованиям законодательства.

Анализ фонда оплаты труда показал, в структуре фонда заработной платы преобладает переменная часть - это заработная плата рабочих, удельный вес которой в отчетном периоде составил 62,4 %.

Увеличение фонда оплаты труда рабочих в отчетном году по сравнению с базисным на 3145,5 тыс. руб. обусловлено главным образом ростом среднечасовой заработной платы.

Анализ эффективного использования средств на оплату труда в ООО СХП «Леон» показал, что трудовые ресурсы в 2015 г. использовались более результативно по сравнению с 2014 г., увеличилась среднечасовая выработка рабочего на 222,19 руб., темп роста составил 127,1 %. Темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы, коэффициент опережения равен 1,002, но в отчетном году произошло уменьшение количества рабочих дней, отработанных одним рабочим. На рубль зарплаты снизились в отчетном году по сравнению с предыдущим выручка на 0,27 руб., сумма прибыли от продаж на 0,60 руб., сумма чистой прибыли на 0,07 руб. – это произошло в связи со значительным снижением финансовых результатов на 95,7%.

Из представленных выше выводов можно сделать следующие предложения:

Основным направлением эффективности использования фонда заработной платы в организации является повышение производительности труда. Источники резервов роста производительности труда – это использование возможностей увеличения объема производства продукции; сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации и автоматизации производства, повышения уровня интенсивности труда и др.

Важными резервами роста производства продукции растениеводства в ООО СХП «Леон», по нашему мнению, являются оптимизация структуры посевов, а также дополнительное внесение удобрений. Благодаря рекомендованным мероприятиям возможно увеличение среднечасовой выработки, экономии фонда оплаты труда.

В организации нужно проводить работу по снижению потерь рабочего времени, вести строгий учет внутрисменных потерь, фотографирование рабочего дня. Снижение количества неявок приведет не только к улучшению использования фонда оплаты труда, но и к росту среднегодовой производительности труда одного рабочего.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016).
2. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть Первая). Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (принят ГД ФС РФ 17.07.1998) (ред. от 28.12.2016);
3. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть Вторая). Федеральный закон от 05.08.2000 N 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000) (ред. от 28.12.2016);
4. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 03.07.2016 N 239-ФЗ, N 348-ФЗ)
5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 23.05.2016 N 149-ФЗ)
6. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 03.07.2016 N 250-ФЗ).
7. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".
8. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"(ред. от 10.12.2016)
9. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях (утв. Минсельхозом РФ 22.10.2008)
10. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), (в ред. Приказов Минфина РФ от 11.03.2009 № 22н, от 25.10.2010 № 132н, от 08.11.2010 № 144н)
11. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации», утверждено Приказом Минфина России от 06 мая 1999 г. №33н. (ред. от 06.04.2015)
12. Положение по бухгалтерскому учету 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации», утверждено приказом Министерства Финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 года № 43н (в ред. от 08.11.2010 г. № 142н).
13. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. N 94н "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению" (с изменениями и дополнениями).
14. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2010. - 407 с.
15. Алборов Р.А. Принципы и основы бухгалтерского учета / Р. А. Алборов. – М.: Изд-во «Кнорус», 2008. – 344 с
16. Алборов Р.А. Концепция развития бухгалтерского учета в сельском хозяйстве / Р.А. Алборов, С.М., Концевая, В.И. Хоружий // Экономика сельскохозяйственных и перерабаты-вающих предприятий. – 2008. - № 2. – С. 43-49.
17. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учебное пособие. Серия «Экономика и управление». – М: ИКЦ “МарТ”, 2014.-928 с.
18. Баканов, М. И. Теория экономического анализа. Учебное пособие / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. - М.: финансы и статистика, 2012. - 264 c.
19. Басовский Л. Е., Басовская Е. Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 366 с.
20. Белов Н.Г. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Учебник, 2010, - 400 с.
21. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет : учебник / В.М. Богаченко , Н.А.

Кириллова . - изд.17-е перераб . и доп . - Ростов н/Д: Феникс , 2013. - 510 с.

1. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет – М.: Омега-Л, 2008
2. Воронцов А. П. Организация, нормирование и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях – М.: Издательство Элит, 2010, - 416 с.
3. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учебник / В.Н. Глумаков. – М.: Вузовский учебник, 2013. – 352 с.
4. Ивашкевич В. Б. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для студентов вузов, обучающихся по фин.-экон. специальностям. – М.: Магистр, 2010. – 574 с
5. Ионова А. Ф., Селезнева Н. Н. Финансовый анализ: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2010. – 624 с.
6. Клочкова, Е. Н. Экономика предприятия / Е. Н. Клочкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова. - М.: Юрайт, 2014. - 448 с
7. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет : Учебное пособие.-4-е изд., перераб. и доп.- М.: ИНФРА-М, 2014. – 640 с.
8. Лисович Г.М. Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях: Учебник. – М.: Финансы и статистика 2011, – 456 с.
9. Нечитайло А. И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Нечитайло А. И., И. А. Нечитайло. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 365 с.
10. Одинцов В. А., Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: практикум: учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования / В.А. Одинцов. - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 237 с.
11. Прусакова М. Ю. Оценка финансового состояния предприятия: методики и приемы / М.Ю. Прусакова, М.: Вершина, 2010. – 80с.
12. Пашуто В. П. Организация, планирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. – 5-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 320 с.
13. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве.Т.1. Ч.1.Бухалтерский финансовый учет: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2009. -480 с
14. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве.Т.2. Ч.2.Бухалтерский управленческий учет: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2009. -480 с
15. Пястлов С.М., Экономический анализ деятельности предприятий; Учебное пособие для студентов экономических специальностей высших учебных заведений, экономистов и преподавателей - М.:Академический Проспект. 2009. -576с.
16. Рофе А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2014. – 392 с.
17. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: Учебное пособие: – Мн.: Новое знание, 2010 - 652с.
18. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 6-е изд., пепераб. и доп. –М.: ИНФРА-М, 2013 – 607 с.
19. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет: учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2014. - 480 с.
20. Сафронов, Н.А. Экономика организации (предприятия): Учебник для ср. спец. учебных заведений – 2-e изд., с изм. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.
21. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. Учебник. – М.: Инфра-М. 2014, - 416 с.
22. Бухгалтерский учет: Учебник / Под ред. Безруких П.С. - М.: Бухгалтерский учет, 2013. -558 с.
23. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / Под ред. Ю.А. Бабаева. – М.: Вузовский учебник, 2014. -525 с.
24. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб./Л.Т. Гиляровская (и др.). – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2010. – 360 с.
25. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие /А. И. Алексеева (и др.). –3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2016. – 720 с.

18. Черкасова И.О. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / И.О. Черкасова. – СПб.: Нева, 2011. – 192 с.

19. Экономика сельскохозяйственного предприятия /И.А. Минаков, А. А. Себетова, Н. И. Куликов и др. — М.: КолосС, 2010.- 528с.

20.Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебник для сред. проф. образования / Под общ. ред. М.В. Мельника. – М.: ИНФРА – М, 2011. – 456 с.

1. Экономический анализ: Учебник для вузов. 2-е изд., переработанное и дополненное / А. Гинзбург. - Издательство: Питер «- 528 стр., 2011.
2. Журнал «Главбух» <http://www.glavbukh.ru>
3. Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru>
4. Показатели развития отрасли / Статистические данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия УР. – Электронный доступ: http://udmapk.ru/