МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра экономики и информационных технологий

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Газетдинов М.Х.
«13» июня 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Совершенствование учета труда и его оплаты в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Урал» Кукморского района Республики Татарстан на основе информационных технологий

Обучающийся: Вафина Диляра Талгатовна

Руководитель:
к.э.н., доцент Логинова Ирина Михайловна

Рецензент:
д.э.н., профессор Пинина Ксения Александровна

Казань 2018

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра экономики и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Газетдинов М.Х.
«20» мая 2016г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

_____ Вафиной Диляры Талгатовны _____

1. Тема работы: Совершенствование учета труда и его оплаты в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Урал» Кукморского района Республики Татарстан на основе информационных технологий

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «21» мая 2018г.

3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы размещения сельскохозяйственного производства как формы общественного разделения труда; классификация принципов размещения производства в сельском хозяйстве; методические подходы и система показателей оценки эффективности размещения производства в сельском хозяйстве; состояние и тенденции развития картофелеводства России; оценка условий и места

Республики Татарстан в территориальном разделении производства картофеля; закономерности размещения производства картофеля по природно-экономическим зонам и муниципальным административным районам РТ; общие направления и конкретные рекомендации по повышению экономической эффективности размещения производства картофеля; методика и среднесрочный прогноз рационального размещения производства картофеля по территориальным единицам РТ

5. Перечень графических материалов:_____

_____

_____

_____

6. Дата выдачи задания «20» мая 2016г.

Руководитель И.М. Логинова

Задание принял к исполнению Д.Т. Вафина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ		
1.		
1.1.		
1.2.		
1.3.		
2.		
2.1.		
2.2.		
2.3.		
3.		
3.1.		
3.2.		
3.3		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ		
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ		
ПРИЛОЖЕНИЯ		

Обучающийся Д.Т. Вафина

Руководитель И.М. Логинова

ОГЛАВЛЕНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.……3

1.ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ...……7

1.1 Сущность автоматизации учета оплаты труда в сельскохозяйственном предприятии……..…….7

1.2 Понятия и формы оплаты труда в сельскохозяйственном предприятии с ……...14

1.3 Системы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии ……...23

2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УЧЕТА ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (НА ПРИМЕРЕ АО «ВЗП» «РЫБНАЯ СЛОБОДА»)…….28

2.1 Финансово-экономическая характеристика АО "ВЗП "Рыбная слобода"……...28

2.2. Анализ бухгалтерской отчетности на сельскохозяйственном предприятии АО "ВЗП "Рыбная слобода»……..…….36

2.3 Анализ экономической деятельности сельскохозяйственного предприятия АО "ВЗП "Рыбная слобода"……..…….48

2.4 Анализ состояние учета и совершенствование организации оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии на АО "ВЗП "Рыбная слобода"……..…58

3. ТЕХНОЛОГИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВО – ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ АО «ВЗП» «РЫБНАЯ СЛОБОДА»…….67

3.1 Технологическое и информационное обеспечение системы обработки информации на предприятии АО "ВЗП "Рыбная слобода»……67

3.2 Автоматизированный учет и оплата труда насельскохозяйственном предприятии АО "ВЗП "Рыбная слобода"……..70

3.3 Пути и методы совершенствование оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии АО "ВЗП "Рыбная слобода"…….75

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..…….85

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……..…89

Приложение 1

Приложение 2

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда является одним из важнейших участков бухгалтерского учета и требует от бухгалтера достаточно высокого уровня квалификации, так как расчет заработной платы имеет много нюансов: начиная от непосредственного начисления выплат работникам и заканчивая составлением и сдачей отчетности по «зарплатным налогам». От правильной организации учета труда, от рационального установления форм и системы оплаты труда, зависит заинтересованность работника, качественное выполнение должностных обязанностей.

Совершенствование учета труда и его платы в сельскохозяйственном предприятии на основе информационных технологий эта тема на данный момент актуальна, потому что важнейшим направлением деятельности бухгалтерии сельскохозяйственного предприятия, является учет заработной платы работников. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Целью дипломной работы является исследовать совершенствование учета труда и его оплаты в СХПК «Урал» Кукморского района РТ.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить сущность автоматизации учета оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии;

- рассмотреть понятия и формы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии с информационными технологиями;

- исследовать системы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии с информационными технологиями;

- представить финансово-экономическую характеристику СХПК «Урал» Кукморского района РТ;

- провести анализ бухгалтерской отчетности СХПК «Урал» Кукморского района РТ;

- провести учет оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ;

- провести анализ состояние учета и совершенствование организации оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ;

- исследовать технологическое и информационное обеспечение системы обработки информации в СХПК «Урал» Кукморского района РТ;

- представить автоматизированный учет и оплата труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ;

- изучить пути и методы совершенствование оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ.

Объект исследования выпускной квалификационной работы является СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Предмет исследования совершенствование учета труда и его платы на предприятии.

Теоретической и методологической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых по экономике и анализу деятельности сельскохозяйственного предприятия, законодательные и нормативные акты Российской Федерации по вопросам экономического развития. В процессе исследования применялись монографический, экономико-статистический, абстрактно-логический, графический методы, методы группировок, комплексного анализа и другие приемы научных

исследований.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Содержащиеся в работе рекомендации способствуют повышению уровня научной обоснованности проводимого анализа совершенствование учета труда и его платы в СХПК «Урал» Кукморского района РТ на основе информационных технологий.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Введение отражается актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, структура работы.

Первая глава посвящена теоретическому обоснованию автоматизации учета оплаты труда в сельскохозяйственном предприятии с информационными технологиями, а именно рассматривается сущность автоматизации учета оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии, понятия и формы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии и системы оплаты труда.

Вторая глава несет практический характер и включает в себя организацию учета расчетов по оплате труда и анализ системы учета труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ на основе информационных технологий. Персонал, работающий в СХПК «Урал» Кукморского района РТ, представляет собой главную ценность сельского хозяйства. Поэтому всесторонний анализ труда является залогом выявления скрытых ресурсов. Анализировать труд целесообразно по нескольким направлениям, важнейшим из которых являются: финансово-экономическая характеристика в СХПК «Урал» Кукморского района РТ, анализ бухгалтерской отчетности на предприятии, осуществляется учет оплаты труда предприятия и осуществляется анализ состояние учета и совершенствование организации оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ. Третья глава включает в себя технологии информационной обеспеченности оплаты труда и производственно-экономических процессов СХПК «Урал» Кукморского

района РТ, а именно автоматизированный учет и оплата труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ и представлены пути, методы совершенствование оплаты труда в СХПК «Урал» Кукморского района РТ.

В заключение подведены итоги и сделаны выводы по совершенствованию учета труда и его платы в СХПК «Урал» Кукморского района РТ на основе информационных технологий

В приложениях представлена бухгалтерская отчетность и документация программы 1С: Предприятие 8.3.

1.ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ С ИНФОРМАЦИОННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ.

1.1 Сущность автоматизации учета оплаты труда в сельскохозяйственном предприятии.

Учет оплаты труда по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку является неотъемлемой частью деятельности сельскохозяйственной организации. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения.

Под оплатой труда согласно ст. 129 ТК РФ понимается 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.

Основными задачами учета труда и его оплаты на сельскохозяйственном предприятии являются:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объёма выполняемых работ;

- правильное исчисление сумм оплаты труда и удержания из неё;

- 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 на счета издержек производства и обращения, и на счета целевых источников.

Сельскохозяйственное предприятие, независимо от вида ее деятельности, сталкивается с вопросом оплаты труда работников. Само выбирает формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также все виды дополнительных выплат: надбавки, премии, повышенные командировочные средства, дивиденды по акциям и т.д. на основе законодательства.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности), подчинение работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Помимо Трудового кодекса РФ трудовые отношения регулируются иными нормативно-правовыми документами, содержащими нормы трудового права, к числу которых относятся:

- другие федеральные законы, нормы которых должны соответствовать Трудовому кодексу РФ;

- указы Президента РФ;

- постановления Правительства РФ и нормативные акты федеральных органов исполнительной власти;

- конституции (уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ;

- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В планировании и в бухгалтерском учете оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии применяют 2 вида оплаты труда:

1. Основная оплата труда. К ней относится начисляемая оплата работником за отработанное время, качество и количество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы.

2. Дополнительная оплата труда. Это выплаты за не проработанное время, предусмотренное законодательством по труду: оплата очередных отпусков, оплата перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей и другие.

Тарифная система - комплекс нормативных данных, позволяющая выявить уровень квалификации работника и дифференцировать оплату различного по сложности и ответственности труда.

В тарифной системе работник получает отдельно плату за выполнение норм или должностных обязанностей и отдельно - премиальные выплаты, выплаты за условия труда и сложность работ. Следовательно, тарифная система допускает установить заработную плату работника в прямую зависимость от его личного трудового вклада, при этом в значительной степени снизить влияние на величину его заработка результатов работы структурного подразделения, к которому отнесен работник, и предприятия в целом.

Существуют следующие элементы тарифной системы на сельскохозяйственном предприятии: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки и коэффициенты.

Тарифно - квалификационный справочник представляет собой систематизированный перечень работ и профессий, имеющихся на предприятиях.

Тарифные ставки отражают абсолютный размер оплаты труда различных категорий и групп сотрудников за единицу рабочего времени.

Тарифные сетки - совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня; условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов оплаты труда, по отношению к которым тарифная ставка как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка; группировка профессий рабочих и служащих по признаку общности выполняемых работ. Категория рабочих с позиции общности функций представлена в ЕТС одной группой; тарификация профессий рабочих и служащих, то есть отнесение их к разрядам по оплате, производится по признаку сложности выполненных работ.

Нормирование труда осуществляет функцию рационализации трудовых процессов и устанавливает меру вознаграждения за труд. Нормирование труда включает в себя два основных типа норм:

- норму времени - величину затрат рабочего времени, устанавливаемую для выполнения единицы работы работнику или группе работников соответствующей квалификации в определенных условиях;

- норму выработки - установленный объем работы, где работник или группа работников определенной квалификации должна выполнить за единицу рабочего времени. Норма выработки - величина обратная норме времени и, обычно, применяется в условиях массовых промышленных

производств. Частными случаями нормы выработки являются широко распространенные норма обслуживания и норма выработки.

Выделяют также бестарифную систему оплаты труда. В ней предусматривается оплата труда, в которых не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады. При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Для точного начисления оплаты труда важное значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые предполагают дополнительные затраты труда. Если работник работает в условиях отличных от нормальных, то ему причитаются выплаты компенсационного характера (надбавки за вредные и опасные условия труда, выплаты за сверхурочную работу, ночное время и другие). Предприятие самостоятельно устанавливает размер доплат, учитывая, что минимальные размеры доплат устанавливаются законодательством.

В настоящее время большое внимание уделяется совершенствованию процесса учета труда и его оплаты, а именно, внедрению на сельскохозяйственных предприятиях информационный учет. Совершенствование учета по оплате труда необходимо осуществлять комплексно, то есть по всем направлениям учета: аналитическому, сводному, первичному, синтетическому. Документы разрабатываются в соответствии с современными стандартами документации.

Документы должны быть удобными и конструктивно построенными для обработки и последующих записей в учетные регистры. Правильный выбор программного продукта и фирмы-разработчика – первый и определяющий этап совершенствования бухгалтерского учета. На российском рынке существуют сотни предложений информационных

продуктов, но это не означает, что каждый способен адаптироваться к требованиям бухгалтера и руководителя в полной мере.

Рассмотрим учет заработной платы на сельскохозяйственном предприятии в таблице 1.1.1.

Таблица 1.1.1 - Учет заработной платы на сельскохозяйственном предприятии.

Учет заработной платы на сельскохозяйственном предприятии	
Расчет всех видов начислений	1. Начисления по табелю (оклад + надбавки)
	2.Премии за выполнение плана, отпускные
	3.Начисления по листкам временной нетрудоспособности
Учет заработной платы	1. Расчет налога на доходы физических лиц
	2. Расчет удержаний
	3.Кредит, ссуда удержание по использованным листам

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Согласно статье 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме и обязательно в рублях.

Учет доплат за отклонения от нормальных условий труда. Оплата неотработанного времени на сельскохозяйственных предприятиях с информационными технологиями.

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Доплаты оформляют следующими документами:

- дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства;

- нарядом на сдельную работу; отклонения от нормальных условий работы;

- листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку.

Простои не по вине рабочих оформляются листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простои сумму оплаты. Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на 1 ч.

Оплата часов сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Компенсация сверхурочных часов отгулом не допускается.

Оплата труда как элемент издержек производства и обращения относится на соответствующие счета бухгалтерского учета с кредита счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» рассмотрим в таблице 1.1.2.:

Таблица 1.1.2 - 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Операция	Счет

Начисление зарплаты работникам по основному производству.	на дебет счета 20
Начисление зарплаты работникам по вспомогательному производству.	на дебет счета 23
Начисление зарплаты работникам административно-управленческого персонала.	на дебет счета 26
Начисление зарплаты работникам обслуживающего производства.	на дебет счета 29
Начисление зарплаты работникам, участвующим в реализации товаров или продукции.	на дебет счета 44
Начисление зарплаты работникам, участвующим строительстве или реконструкции основного средства	на дебет счета 08
Начисление выплат работнику за счет нераспределенной прибыли.	на дебет счета 84
Начисление выплат работнику за счет прочих расходов фирмы.	на дебет счета 91.2

Начисления заработной платы производят на последнее число каждого месяца.

Выплаты по 70 счету. Проводки Выплаты доходов сотрудникам организации отражают по дебету 70 счета. В зависимости от их формы (наличная, безналичная, натуральная) делают проводки:

Д 70 К 50 – выплата зарплаты из кассы;

Д 70 К 51 – перечисление зарплаты на карту сотруднику Д 70 К 90 – выдана продукция в счет заработной платы Если зарплата в кассе организации не получена в срок, ее необходимо депонировать. Для этого делают проводку: Д 70 К 76.4 – депонирована заработная плата Д 76.4 К 50 – выдана ранее депонированная заработная плата по требованию работника По законодательству выплату заработной платы производят не реже двух раз за месяц. Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают в день выдачи заработной платы, установленный внутренними нормативными актами в организации, отпускные – в течение трех дней до того, как сотрудник уйдет на отдых, расчет при увольнении – в последний день выполнения трудовых обязанностей работником.

1.2 Понятия и формы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии с информационными технологиями.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Другие определения заработной платы:

- цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе;

- выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;

- часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия;

Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.

Рассмотрим виды заработной платы:

1. Номинальная заработная плата - количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

-оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;

- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;

- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.д.

2. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата - это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы. Индекс реальной заработной платы рассчитывается как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен. Например, если номинальная зарплата выросла на 10 % по сравнению с предыдущим годом, принимаемым за 100 %, то это означает, что индекс номинальной зарплаты составит 110 %. Тогда при индексе потребительских цен 107 % за год индекс реальной заработной платы составит приблизительно 102,8 %. Это означает, что покупательная способность номинальной зарплаты данного года составила 102,8 % от предыдущего года, принятого за базовый.

При умеренном росте цен изменение реальной заработной платы в процентном отношении примерно можно определить путём вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Так, повышение номинальной заработной платы на 10 % при росте уровня цен на 7 % даёт прирост реальной заработной платы на 3 %. Номинальная и реальная заработная плата необязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

В сельском хозяйстве существует определенная классификация работников. Эта классификация позволяет получить объективные сведения о наличии трудовых ресурсов, качественном и профессиональном составе кадров на предприятии, эффективности их использования, дает возможность вести учет согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации.

Практически на всех сельскохозяйственных предприятиях в соответствии с требованиями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и в целях составления отчетности по форме № 5-АПК «Численность и фонд заработной платы работников сельскохозяйственных организаций», типовых и специализированных форм годовой бухгалтерской отчетности осуществляется классификация по следующим категориям:

1) работники постоянные: (трактористы-машинисты, операторы машинного доения, скотники крупного рогатого скота, работники свиноводства, работники овцеводства и козоводства, работники птицеводства, служащие);

2) руководители, специалисты;

2) рабочие сезонные и временные.

В сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются разные виды и формы оплаты труда. Существуют два вида оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии:

- 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.).

Не полученная работниками в срок заработная плата депонируется. Аналитический учет депонированной заработной платы ведется по каждому работнику в реестре не выданной заработной платы, в специальной книге, не выданной заработной платы.

Депонированная заработная плата переносится со счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», на котором для этих целей открывается субсчет «Депоненты». На депонируемую сумму составляется проводка:

Д-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированные суммы должны сдаваться в банк на расчетный счет организации, что отражается в бухгалтерском учете проводкой:

Д-т 51 «Расчетный счет» К-т 50 «Касса».

Получение депонированной ранее заработной платы с расчетного счета в банке на оплату депонентов отражается записью:

Д-т 50 «Касса» К-т 51 «Расчетный счет».

Депонированная заработная плата из кассы организации выдается, как правило, по расходным кассовым ордерам. При этом производится запись:

Д-т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами », субсчет «Расчеты по депонированным суммам» К-т 50 «Касса».

Невостребованная депонированная заработная плата хранится на расчетном счете организации в банке в течение трех лет. По истечении этого срока неполученные суммы относятся на финансовые результаты деятельности организации, что отражается проводкой

Д-т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

К-т 91 «Прочие доходы и расходы».

Суммы заработной платы на сельскохозяйственном производстве 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.

Первое направление. При этом используются регистры аналитического труда учета расчетов с персоналом по оплате труда: сводная ведомость учета заработной платы и книга учета расчетов по оплате труда на

сельскохозяйственном предприятии. Основой для записей в регистры этой группы являются первичные документы и сводная ведомость учета заработной платы.

Сводная ведомость учета заработной платы на сельскохозяйственном предприятии открывается на месяц, ведется по группам работников - специалисты, шоферы, трактористы, животноводы. Сюда по каждому работнику заносятся итоговые данные за месяц о начисленных суммах заработной платы.

Книга учета расчетов по оплате труда предназначена для обобщения расчетов по оплате труда в целом по хозяйству (открывается на год). Здесь ежемесячно отражаются обобщенные данные о начисленной оплате труда и всех видах удержаний. Основой для записей является сводная ведомость учета заработной платы. Также в книгу заносятся итоговые суммы по начисленным отпускным, пособиям по временной нетрудоспособности, премиям и другие, а также выплаченные из кассы суммы заработной платы, удержанный налог с физических лиц, выводится сальдо на конец месяца.

Порядок исчисления оплаты труда работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы оплаты труда. Формы и системы оплаты труда - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным, или коллективным результатам деятельности.

В зависимости от того, какая та или иная форма труда используется на сельскохозяйственном предприятии, зависит структура оплаты труда: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и

влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

В сельскохозяйственных предприятиях часто применяют метод распределения с использованием «условных» (расчетных) разрядов и коэффициентов участия. «Условные» разряды присваиваются, как правило, не всем рабочим, а только тем, которые, по мнению бригадира, работали лучше или хуже своих товарищей, имеющих равную с ними квалификацию. Присвоение «условного» разряда не означает переоценки квалификации рабочего, а предназначается только для того, чтобы точнее учесть вклад каждого. При использовании «условных» разрядов распределяется в большинстве случаев весь заработок. Поэтому, если производится снижение разряда, то нужно иметь в виду, что причитающийся работнику заработок в соответствии с законом не может быть ниже его тарифной ставки.

В практике присвоение «условного» разряда при распределении всего заработка используется редко. Чаще он применяется при распределении части оплаты труда, включающей сдельный приработок и коллективно начисленную премию.

Одним из таких методов распределения коллективного заработка является так называемый «коэффициент трудового участия». Возможны различные варианты распределения коллективного заработка на основе «коэффициента трудового участия».

Все чаще на предприятиях производится распределение начисленных фондов с помощью коэффициентов, отражающих вклад работников и учитывающих сложность труда, отработанное время, вклад работника в общие результаты деятельности. При этом используется опыт распределения, практикуемый в бригадах. Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой оплата труда всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Рассмотрим формы оплаты труда применяемые на сельскохозяйственных предприятиях в таблице 1.2.1.

Таблица 1.2.1 - Формы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии.

Формы оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии	
Сдельная:	Повременная:
1. Прямая сдельная	1.Простая повременная
2.Сдельно-премиальная	2.Повременно-премиальная
3.Сдельно-прогрессивная	
4.Аккордная	
5.Косвенная	

Исходя из выше изложенной таблицы в зависимости от количества затраченного труда и времени различают следующие формы оплаты труда: повременная форма; сдельная форма; аккордная форма.

При повременной форме оплата производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы. Повременная форма подразделяется:

1) простая повременная;

2) повременно - премиальная оплата.

При простой повременной системе заработок работнику насчитывается по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесячную.

При почасовой оплате расчет заработной платы начисляется почасовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период.

При поденной оплате заработную плату рабочего начисляют подневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен).

При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется на основе твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней,

предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце.

При повременно-премиальной к сумме заработка по тарифу причисляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или другому измерителю.

При сдельной форме оплата труда начисляется за объем выполненных работ не зависимо от потраченного работникам времени. Подразделяется:

1. Прямая сдельная. При этой системе заработная плата начисляется за фактический выполненную работу, (изготовленную продукцию) на основе действующих расценок за единицу работы или продукции.

2. Сдельно - премиальная. Здесь предусматривается премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака).

3. Сдельно - прогрессивная. Оплата увеличивается за выработку продукции сверх установленных норм.

4. Косвенно - сдельная система. Применяется при оплате труда наладчиков, помощников мастеров и других работников в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Аккордная форма оплаты труда предполагает определение совокупного заработка за исполнение установленных стадий работы или производства определенного объема продукции. Она используется на работах с длительным производственным циклом.

В состав оплаты труда включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор

действует совместно со структурным, то есть с изменением удельных весов отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда, является прямая оплата труда за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда.

1.3 Системы оплаты труда в сельскохозяйственном предприятии с информационными технологиями.

1. Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учёта затрат труда: при сдельной - учёт количества произведённой продукции надлежащего качества, либо учёт количества выполненных операций, при повременной - учёт проработанного времени.

2. Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путём установления норм выработки и времени.

3. Прямая сдельная оплата труда - при ней оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ, исходя из твёрдых сдельных расценок,

установленных с учётом необходимой квалификации. Заработок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

Зпр.сд. = Ред. × В, где:

Ред. — расценка за единицу продукции;

В — выпуск.

Ред. = Тс × Нвр, где:

Тс — тарифная ставка;

Нвр — норма времени.

Т.о. Зпр.сд. = Тс х Нвр × В, руб.

4. Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака):

Зсд-прем. = Ред. × В + Премия, руб.

4. Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (но не свыше двойной сдельной расценки):

Зсд-прогр. = Ред. × Вн + (Р1 × В) + (Р2 × В), руб., где:

Вн — выпуск по норме;

Р1, Р2 — прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы.

5. Косвенно-сдельная оплата труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают:

Зкосв-сд. = Ред. × Вф + Премия, руб., где:

Вф — фактическая выработка.

6. Коллективно-сдельная оплата труда — при ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива.

Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:

Зколлект-сд. = Ркол. × Вф + Премия, руб., где:

Ркол. — расценка по коллективу.

7. Аккордная оплата труда — система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения:

Заккорд-сд. = Рна весь объем работ , руб.

8. Оплата труда в процентах от выручки — при ней заработок зависит от объема реализации продукции предприятием:

З% выр. = Объем реализации × % платы, руб.

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

Простая повременная оплата труда - оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Зпрост. повр. = Тс × tф, руб., где:

tф — фактически отработанное время.

Повременно-премиальная оплата труда - оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы:

Зповр-прем. = Тс × tф + Премия, руб.

Окладная оплата труда — при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

Зоклад. = Оклад, руб.

Контрактная оплата труда — зарплата оговаривается в контракте:

Зконтр. = ∑по контракту, руб.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом,

его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы:

Збестар. = ФОТ × Доля работника, руб.

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем. Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада). Комиссионная форма оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п:

Зкомис. = Ппр × % комиссионный, руб., где:

Ппр — прибыль от реализации продукции (товаров, услуг) данным работником.

Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату:

Здилерск. = Ппр — Цена, руб.

В последние годы на крупных сельскохозяйственных предприятиях отказываются от повременной системы оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую

квалификацию работника (на основании выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалованье за квалификацию, а не за часы, проведенные на рабочем месте.

Вне зависимости от выбранной формы система начисления и выплаты заработной платы должна быть понятна работникам, чтобы они могли рассчитать, что нужно сделать для достижения определенного результата и какую сумму он получит. Если такая возможность отсутствует из-за сложности системы, отсутствия четких критериев, субъективности руководителя и т. д., то работник вряд ли будет стремиться прилагать максимум усилий для выполнения возложенных на него задач.

Современные программные продукты автоматизации бухгалтерского учета на – очень гибкие системы, которые позволяют настраивать под нужды сельскохозяйственного предприятия буквально все, начиная от плана счетов и кончая формами отчетности в налоговую инспекцию.

Среди многообразия фирм, занятых созданием и распространением разных систем, ведущее место занимает фирма «1С». В программе «1С: Зарплата и кадры», наиболее полно автоматизирован учет оплаты труда и расчет заработной платы. В ней представлены разные варианты начисления заработной платы и удержаний из нее. Информация, получаемая в результате решения данного комплекса задач, используется для принятия управленческих решений, ведения контрольно-аналитических функций бухгалтерского учета, выполнения оперативной работы оставленной за бухгалтерским персоналом или в контрольных целях.

Для работы с компьютерами необходимо выбрать операционную систему – комплекс связанных между собой системных программ, функциями которого является контроль использования и распределения ресурсов вычислительной системы и организации взаимодействия пользователя с компьютером. Сегодня очень много операционных систем, но мы остановим свой выбор на Windows, так как она имеет широкое распространение и с ней удобно работать.

В России широкое распространение имеет программа «1С: Предприятия». Она предназначена для ведения синтетических и аналитических бухгалтерских учетов. Программа дает возможность как ручного, так и автоматического ввода проводок. Эти проводки фиксируются в журнале операций. На основе введенных проводок выполняется расчет итогов. Кроме того, у программы есть функции сохранения копии информации и режим сохранения в архиве текстовых документов. У программы имеется и сетевая версия, позволяющая всем работникам бухгалтерии работать в одной программе, ведя свои виды учета. Работает в операционных системах Windows и Linux. Программа 1С: Бухгалтерия является универсальной бухгалтерской программой и предназначена для ведения синтетического и аналитического бухгалтерского учета по различным разделам. Аналитический учет ведется по объектам аналитического учета (субконто) в натуральном и стоимостном выражениях. Преимущества:

1. В действующей конфигурации всегда можно ввести корректировки, расширить функции так, как вы сами этого захотите.

2. Если в программе есть ошибки, то программист может их найти и исправить.

3. В 1С имеется возможность использовать "внешние отчеты и обработки".

4. Разумная цена, разветвленная сеть компаний-партнеров, мощная программная и методическая поддержка пользователя.

Недостатки:

1. 1С напрочь лишена возможности работать с графикой (т.е. рисовать линии, другие геометрические фигуры заданных размеров).

2. Нет бесплатной демонстрационной версии.

3. Данная программы является сложной в усвоении, то есть сложно научиться пользоваться данной программой.

Также известна бухгалтерская программа «Парус-бухгалтерия» - эта система предназначена для подготовки и учета документов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, накопления информации о совершенных хозяйственных операциях на бухгалтерских счетах, получения внутренней и внешней отчетности. Преимущества:

1. В нем можно построить ту систему

2. Можно самостоятельно "подогнать" любой документ или сделать новый, а в журналах операций – нужные подразделы

3. Учет финансово-хозяйственной деятельности в валюте

4. Эта подсистема предназначена для финансовых служб предприятий, главных бухгалтеров, руководителей предприятия.

5. Электронные расчеты с банком.

Недостатки:

1. Не может просуммировать аналитику учета, которая нужна с учетом специфики по субсчетам одного счета.

2. Высокая цена внедрения.

Рассмотрим еще одну систему «Инфо-Бухгалтер», предназначенную для ведения сложного бухгалтерского учета. Программа рассчитана на автоматизацию бухгалтерских расчетов в малых и средних предприятиях. Она пользуется популярностью среди бухгалтеров благодаря простоте освоения. Чтобы вести аналитический учет, используется многоуровневая структура счетов бухгалтерского учета, а справочники аналитического учета отсутствуют. Данные бухгалтерского учета представляются в виде графиков и диаграмм.

«Инфо – Бухгалтер» - один из лидеров среди программ для автоматизации малого и среднего бизнеса, для ведения бухучета в торговлю. Преимущества:

1. Быстродействие.

2. Нетребовательность к ресурсам компьютера.

3. Привычность для старых клиентов.

4. Высокий уровень технической поддержки, обращение по всем вопросам напрямую к сотрудникам разработчика без посредников.

5. Относительно невысокая цена по сравнению с аналогами.

6. Простота в использовании.

Недостатки:

1. Не очень удобная работа со справочниками.

2. Нельзя настроить картотеку с документами.

3. Журнал хозяйственных операций только один.

4. Однозначность.

Существует еще одна хорошая программа – это бухгалтерская система «БЭСТ». Программа предназначена для автоматизации предприятий торговли, производства, сферы услуг и бюджетных организаций. Структуру системы "БЭСТ" составляет набор взаимосвязанных программных модулей: настройка и системные утилиты; ведение Главной книги; учет кассовых операций; учет операций с банком; учет основных средств; учет производственных запасов; учет товаров и готовой продукции; управление продажами; заработная плата. Функционирует на основе операционной системы Windows. "БЭСТ" обеспечивает ведение учета:- на отдельном предприятии. Можно вести учет на удаленных складах или центрах продажи с передачей данных в центральный офис;

- по группе не связанных между собой предприятий;

- в формальных и неформальных холдингах, которые состоят из группы компаний, связанных единым управлением или собственником.

Преимущества программы «БЭСТ»:

1) функциональная полнота системы;
2) надежность заложенных решений;
3) хорошие возможности адаптации к конкретным условиям применения;
4) легкость освоения и удобство ведения учетных операций.

Недостатками являются:

1) является закрытой системой и не может быть изменена пользователем;
2) дорогостоящий процесс модификации базовых модулей;
3) трудность обновления версий.

После рассмотрения основных программ, остановим свой выбор на программе «1С: Предприятия 8.3»

2. ОЦЕНКА БИЗНЕСА В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

2.1 Природные и климатические условия СХПК «Урал»

Сельскохозяйственный производственный кооператив «Урал» расположен в юго-западной части Кукморского района. Общая земельная площадь хозяйства составляет 5454 га, в том числе 5232 га сельскохозяйственных угодий, пашни 4495 га, пастбищ 529 га и сенокосов 208 га.

Колхоз «УРАЛ» обосновался в 1930х годах. В 1936 году переименовали в колхоз имени Ленина. 7 февраля 2002 года хозяйство приобрел новый статус и стал Сельскохозяйственным производственным кооперативом.

СХПК «Урал» занесен в список «100 передовых хозяйств России».

На территории хозяйства располагается четыре населенных пунктов – деревни Балыклы, Верхний Казаклар, Нижний Казаклар и село Олуяз, которая и является центральной усадьбой. Расстояние до районного центра пгт Кукмор – 21 км, до ближайшей железнодорожной станции Коинсар – 14 км, до республиканского центра г. Казань – 151 км. Транспортные связи с административными центрами и пунктами осуществляются по автомобильной дороге с твердым покрытием. Климат хозяйства можно отнести к умеренно-континентальному сравнительно холодными зимами (до −40˚) и умеренно-тёплым летом со средней температурой января −14˚, июля +19˚. Количество осадков не более 450 мм в год. Преобладающими почвами на территории хозяйства являются зерново-карбонатные и серые лесные. По механическому составу преобладают тяжелосуглинистые почвы. По территории хозяйства протекает речка Бурец. Территория хозяйства имеет волнистый рельеф. Склоны, прилегающие непосредственно балкам и оврагам, покатые, поэтому здесь почвы продвигаются смыву. Кроме этого еще имеется несколько мелких озер, используемых в летнее время для

водопоем скота. Население пользуется водой артезианских скважин. В целом, хозяйство водой обеспечено.

Правильное использование земли и повышение ее плодородия всегда были и остаются главной задачей в сельском хозяйстве. При анализе использования земельного фонда хозяйства необходимо установить, какие за рассматриваемый период произошли изменения в общих размерах и структуре земельных угодий, как выполняются мероприятия по повышению плодородия почвы и эффективности использования земельных ресурсов. Как видно, почвенно-климатические ресурсы хозяйства достаточны для эффективного производства продукции.

Изучение состояния и использования земельных фондов следует начинать с определения состава земель и структуры сельскохозяйственных угодий, которые представлены в таблице 2.1

Таблица 2.1 - Состав земельных фондов и структура сельскохозяйственных угодий в СХПК «Урал» за 2013 - 2017 годы

Виды угодий	Годы										В среднем по РТ за 2017 год
	2013		2014		2015		2016		2017		
	S, га	Структура, %	S, га	Структура, %	S, га	Структура, %	S, га	Структура, %	S, га	Структура, %	
Всего земель	4487	X	4487	X	5337	X	5337	X	5454	X	X
в т.ч/ с/х угодий из них:	4265	100	4265	100	5115	100	5115	100	5232	100	100
пашня	3528	82,7	3528	82,7	4378	85,6	4378	85,6	4495	85,9	87,6
сенокосы	187	4,9	187	4,9	187	3,66	187	3,66	208	4	10,2
пастбища	550	12,9	550	12,9	550	10,76	550	10,76	529	10,1	1,9
Процент распаханности	X	82,7	X	82,7	X	85,6	X	85,6	X	85,9	X

По данным таблицы 2.1. можно проследить, что в течение последних 3-х лет размер и структура сельхозугодий увеличилась в 2017 году на 117 га. Во всем категориях наблюдается рост, кроме категории пастбища, которая

сократилась на 21 га. Наибольший удельный вес в сельхозугодиях занимает пашня - 85,6% в 2015-2016 гг. и 85,9 в 2017 году. Пашня является наиболее продуктивным видом угодий. Значение данного показателя меньше, чем в среднем, поэтому необходимо расширить территории сельскохозяйственного назначения, чтобы иметь возможность получать больше продукции с единицы земельных угодий.

Анализ интенсивности использования сельскохозяйственных угодий позволяет определить степень вовлечения сельскохозяйственных угодий в состав обрабатываемой земли и использования пахотных земель под посевы и исчислить удельный вес отдельных видов сельскохозяйственных угодий в общей площади земельных ресурсов.

2.2 Оценка экономического состояния СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Одним из принципов эффективной и рациональной организации производства на сельскохозяйственном предприятии является углубленная специализация и рациональное сочетание отраслей. Как правило, специализацию сельскохозяйственного предприятия определяют по удельному весу основной отрасли в структуре товарной продукции за последние 5 лет. При этом стоимость товарной продукции рассчитывается по сопоставимым ценам 1994 г.

Рассчитаем структуру товарной продукции в таблице 2.2 (Приложение А). Из данных, представленных в таблице 2.2 видно, что удельный вес каждого из вида продукции из года в год меняется. На основании данных таблицы 1.2. можно сделать вывод, что СХПК «Урал» Кукморского района имеет скотоводческую специализацию.

Для определения производственного направления СХПК «Урал» определим специализацию хозяйства и ее уровень. Специализация предприятия в сельском хозяйстве заключается в выделении одной или

нескольких основных отраслей и создании условий для их преимущественного развития.

Специализация представляет собой процесс сосредоточения деятельности предприятия на развитие той или иной отрасли или на производстве определенных видов продукции. Экономическая эффективность рациональной специализации сельхозпроизводства состоит в том, что она создаёт условия для более эффективного использования главного средства производства - земли. Цель специализации — создание условий для увеличения прибыли, объёма производства продукции, улучшения её качества, снижение издержек, повышение производительности труда. Природные и экономические условия предприятия являются основой при выборе его специализации. Специализация в сельском хозяйстве имеет большое экономическое значение и от правильности ее выбора зависит эффективность использования земельных и других ресурсов. Главным показателем специализации предприятия является структура товарной продукции.

Для определения производственного направления СХПК «Урал» определим специализацию хозяйства и ее уровень. Специализация предприятия в сельском хозяйстве заключается в выделении одной или нескольких основных отраслей и создании условий для их преимущественного развития.

На основе полученных данных, используя формулу Поповича И,В., определим уровень специализации по величине коэффициента специализации:

$К_с = 100/(\Sigma Pi(2i-1))$ (1.1)

где $К_с$- коэффициент специализации;

Pi – удельный вес отрасли в структуре товарной продукции;

i – порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу начиная с наименьшего.

Для СХПК «Урал» коэффициент специализации равен:

$$Кс = \frac{100}{(69+11,8)*(2*1-1)+11,9*(2*2-1)+7,3(2*3-1)} = \frac{100}{153} = 0,65$$

Величина коэффициента специализации 0,65 свидетельствует о глубоком уровне специализации хозяйства.

Так, например, в 2015 году площадь посевов зерновых и зернобобовых культур на зерно и семена составляла 2170 га или на 19,6 % больше чем за последний 2017 год, а в период с 2016 по 2017 год уменьшилась на 425 га или на 19,6 %.

Среди зерновых и зернобобовых культур наибольшие площади занимают яровые зерновые, которые в 2015 году занимали 40,1 % от площади всей пашни. Что же касается кормовых культур, то наибольший удельный вес приходится на многолетние травы — в среднем за 2017 год 850 га или 18,9 % от площади всей пашни. Наименьший удельный вес среди культур имеют корнеплоды – 1,3 %.

Результаты сельскохозяйственного производства, а именно, уровень и темпы роста сельскохозяйственной продукции, во многом зависят от обеспеченности и уровня использования основных фондов и трудовых ресурсов. Сравнительная оценка уровня обеспеченности хозяйств основными производственными фондами производится с помощью таких показателей как фондооснащенность и фондовооруженность труда.

Непременным условием процесса производства является наличие средств производства, которые состоят из средств труда и предметов труда. Выраженные в стоимостной форме, средства производства представляют собой производственные фонды, которые подразделяются на основные и оборотные.

Основные производственные фонды занимают, как правило, основной удельный вес в общей сумме основного капитала предприятия. От их количества, стоимости, технического уровня, эффективности использования

во многом зависят конечные результаты деятельности предприятия: выпуск продукции, ее себестоимость, прибыль, рентабельность, устойчивость финансового состояния.

Для правильного измерения и оценки экономической эффективности недостаточно располагать благоприятными климатическими условиями и условиями ведения хозяйства. Необходимо также представлять экономические условия, то есть обеспеченность хозяйства основными факторами производства. Обеспеченность земельными фондами мы рассмотрели выше, поэтому теперь рассмотрим наличие других факторов производства.

Уровень оснащенности труда основными производственными фондами зависит от стоимости средств производства и численности работников занятых в сельском хозяйстве. На численность работающих в отрасли определенное влияние оказывает обеспеченность предприятия средствами труда и уровень механизации основных трудоемких процессов. Обеспеченность сельскохозяйственных предприятий основными производственными фондами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда (таблица 2.3).

Таблица 2.3-Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в СХПК «Урал» за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2017 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	184578	215645	83556,5	441957	598827	265228
Площадь сельхозугодий, га	4265	4265	5115	5115	5232	6290
Среднегодовое число работников, чел.	285	296	297	277	275	98

Фондооснащенность на 100га сельхозугодий угодий, тыс.руб.	4327,7	5056,2	5543,6	8640,4	11445,5	4216,7
Фондовооруженность на 1 работника, тыс.руб.	647,6	728,5	954,7	1595,5	2177,6	2706,4

По таблице 1.3. можно сделать вывод, что за исследуемый период наблюдается тенденция повышения обеспеченности хозяйства основными производственными фондами сельскохозяйственного назначения. Фондооснащенность за исследуемый период составил 11445,5 тыс. руб. Данный показатель выше республиканского значения на 7228,8 тыс.руб. Несмотря на укрепление материально-технической базы сельского хозяйства, уровень обеспеченности отрасли производственными ресурсами недостаточен. Необходимо увеличить долю капитальных вложений, направленных на строительство, модернизацию и переоснащение предприятий. С ростом фондооснащенности создаются условия для выполнения сельскохозяйственных работ в лучшие агротехнические сроки, и на этой основе снижение потерь произведенной продукции. Все это в конечном итоге ведет к увеличению объема произведенной продукции, снижению ее себестоимости, повышению качества и на этой основе к увеличению доходности предприятия.

Фондовооруженность на изучаемом предприятии колеблется из года в год. Так с 2016 по 2017 год она возросла на 582,1 тыс.руб. Изменение этого показателя произошло за счет снижения численности среднегодовых работников.

Уровень развития материально – технической базы во многом зависит от обеспеченности хозяйства энергетическими ресурсами и техникой.

Причем чем выше эти показатели, тем выше производительность труда, С ростом энерговооруженности труда сокращаются общие затраты на единицу продукции. Сведения о них дают возможность рассчитать и использовать в исследованиях еще два показателя:

- энергооснащенность – количество энергетических мощностей на единицу посевной площади (1, 100, 1000 га);

- энерговооруженность – количество потребляемой на производственные нужды электроэнергии в расчете на одного среднегодового работника, занятого непосредственно на производстве.

Рассчитаем эти показатели и приведем их в таблице 2.4.

Таблица 2.4 - Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в СХПК «Урал» за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2017 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	17206	16695	17625	17629	19404	6477
Площадь пашни, га	3528	3528	4378	4378	4495	5508
Число среднегодовых работников, чел.	299	296	297	277	275	98
Энергооснащенность, л.с. на 100 га пашни.	487,7	473,2	402,6	402,7	431,7	117,6
Энерговооруженность, л.с. на 1 работника	57,5	56,4	59,3	63,6	70,6	66,1

Таблица 2.4 показывает, что с увеличением или уменьшением энергетических мощностей увеличивается или снижаются такие количественные показатели, как энергооснащенность на 100 га пашни (л.с) и энерговооруженность на одного работника (л.с.). К 2015 году энергооснащенность на 100 га составила 402,6 л. с, что ниже показателя 2016 года на 0,1 л .с. Вследствие увеличения суммы энергетических

мощностей в 2017 году на 1775 л.с. по сравнению с показателями 2016 года, энергооснащенность также направлена в сторону увеличения на 29 л.с.

И по уровню энерговооруженности самый высокий показатель достигнут в 2017 году. В целом, на изменение в уровне данных показателей оказывают влияние такие показатели как: сумма энергетических мощностей, и число среднегодовых работников. Показатель энерговооруженности хозяйства в целом в динамике имеет тенденцию роста, несмотря на то, что количество работников, занятых в сельском хозяйстве, увеличивается.

В среднем по РТ за 2017 год этот показатель составляет 66,1 л. с, что ниже на 4,5 л.с. показателя достигнутого уровня энерговооруженности хозяйства в 2017 году.

Одним из важнейших условий для повышения эффективности производства является наличие трудовых ресурсов. Труду человека принадлежит решающая роль в процессе производства.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственного предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависит объем и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, эффективность использования техники и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического их наличия с плановой потребностью.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственного предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности хозяйства трудовыми

ресурсами и эффективности их использования зависит объем и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, эффективность использования техники и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В связи с тем, что в сельском хозяйстве по причине сезонного характера производства потребность в трудовых ресурсах в разные периоды резко колеблется, при более углубленном анализе можно выяснить обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами в периоды наиболее напряженных работ (сева, уборки урожая).

Сезонность производства может влиять на использование годового фонда рабочего времени, особенно в растениеводстве. Но она обуславливает сезонность использования труда на данном виде производства, а не вообще. Она преодолима с помощью различных социально – экономических мероприятий, что не только обеспечивает увеличение производства различных товаров народного потребления, но и обеспечивает работникам сельского хозяйства круглогодовую занятость и более высокие заработки.

В хозяйстве все работники предприятия имеют круглогодовую занятость, так как процент обеспеченности работниками в хозяйстве ниже оптимального в среднем за год. Изучение проблемы трудовых ресурсов является одной из коренных проблем организации и управления производством. Одним из направлений ее изучения является анализ уровня использования запаса труда (таблица 2.5).

Таблица 2.5 - Запас труда и уровень его использования в СХПК «Урал» за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ, за 2014 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовое число работников, чел.	285	284	297	277	275	106

Годовой запас труда, тыс. чел – час.	574	574	575	573	574	192,4
Фактически отработано, тыс .чел - дней	593	592	595	595	574	213
Уровень использования, %	108,2	119,2	103,5	103,8	100	110,7

Рассмотрим и проанализируем данные, приведенные в таблице 2.5. Сразу же необходимо отметить, что уровень использования труда сильно колеблется. По таблице 2.5 видно, среднегодовое число работников хозяйства из года в год уменьшается, и к 2017 году составило 275 человек, т.е с 2015 года к 2017 году снизилась на 7,4%. Годовой запас труда из года в год варьируется на единицу, в 2016 году уменьшился и составил 573, а в 2017 увеличился, составив 574 тыс. чел.час.

С уменьшением числа работников наблюдается уменьшение прямых затрат труда. Уровень использования запаса труда в СХПК «Урал» Кукморского района колеблется: в 2015 году уровень использования запаса труда составила 103,5%, что меньше на 0,3% показателя 2016 года, а к 2017 году наблюдается снижение на 3,8% по сравнению с 2016 годом.

Из приведенной таблицы видно, что уровень использования запаса труда за весь рассматриваемый период выше оптимального, что говорит о нехватке рабочей силы. В 2014 году его уровень составил 119,2 %.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве применяется система показателей, характеризующих использование главных факторов сельскохозяйственного производства земли; производственных фондов и труда (таблица 2.6).

Таблица 2.6 - Анализ показателей экономической эффективности в СХПК «Урал» за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы	В

	2013	2014	2015	2016	2017	среднем по РТ, за 2017 год
1	2	3	4	5	6	7
Стоимость валовой продукции всего, в том числе на: 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	380,9	491,0	285,7	318,2	358,4	301,7
1 среднегодового работника, чел.	13,1	17,9	10,9	13,0	15,1	49,3
100 руб. основных производственных фондов, руб.	1,2	1,6	1,1	0,8	0,7	1,8
100 руб. издержек производства, руб.	2,1	2,4	1.4	1.2	1.1	2,5
Сумма прибыли, убытка (-) всего в расчете на: 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	3572,7	5560,0	6826,2	6871	6848,6	746,2
1	2	3	4	5	6	7
1 среднегодового работника, чел.	129,6	202,5	260,3	280,9	278,9	121,8
100 руб. основных производственных фондов, руб.	12,1	19,1	27,3	17,6	12,8	4,5
100 руб. издержек производства, руб.	20,0	26,7	32,9	25,5	21,1	6,1
Уровень рентабельности, %	26,8	40,9	49,1	39,0	27,7	9,7
Норма прибыли, %	8,0	11,8	14,7	11,2	8,8	2,6

Анализ динамики обобщающих показателей эффективности производства в СХПК «Урал» Кукморского района РТ показывает, что в данном хозяйстве производство сельскохозяйственной продукции рентабельно, и организация работает на прибыль. Прибыльность в 2015 году составило 6826,2 тыс.руб., в 2016 - 6871тыс.руб.,а в 2017 уменьшается до 6848,6 тыс.руб. Подводя итоги можно сказать, что организация получает

прибыль. И по сравнению с республиканским данными показатели нашего хозяйства существенно высокие.

Наиболее важным в системе этих показателей являются стоимость валовой продукции, сумма валового дохода, сумма чистого дохода и прибыли в расчете на 100 га соизмеримой пашни, на 1 среднегодового работника, на 100 рублей основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, на 100 рублей издержек производства, а также показатели уровня рентабельности и нормы прибыли.

2.3 Финансовое состояние в СХПК «Урал» Кукморского района РТ

Финансовое состояние хозяйства рассматривается по данным бухгалтерского баланса. В первую очередь, мы рассмотрим ликвидность баланса. Задача анализа ликвидности баланса возникает в связи с необходимостью давать оценку платежеспособности организации, то есть своевременно и полностью рассчитываться по всем своим обязательствам за счет наличия готовых средств платежа и других ликвидных активов. Ликвидность баланса определяется как степень покрытия обязательств организации ее активами, срок превращения которых в деньги соответствует сроку погашения обязательств. Анализ заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения.

Таблица 2.3.1-Анализ ликвидности баланса СХПК «Урал» Кукморского района РТ за 2017 год, тыс.руб.

Актив	На начало	На конец	Пассив	На начало	На конец	Платежный излишек, недостача	
						На начало	На конец
Наиболее ликвидные активы – А1	14584	1498	Наиболее срочные обязательства –	7862	11529	-6722	10031

			П1				
Быстро реализуемые активы – А2	41766	49054	Краткосрочные обязательства – П2	88812	85000	47066	49054
Медленно реализуемые активы – А3	223607	223751	Долгосрочные обязательства – П3	1187	-	-222420	-
Трудно реализуемые активы – А4	542657	689475	Собственный капитал – П4	724753	867249	182069	177774
Баланс:	822614	963778	Баланс:	822614	963778	-	-

Из расчетов данной таблицы видно, можно охарактеризовать ликвидность баланса как достаточную. Баланс считается абсолютно ликвидным, если выполняется:

$$А1 \geq П1\ А2 \geq П2;\ А3 \geq П3;\ А4 \leq П4 \quad (10.1)$$

Как видно из таблицы, все требования выполняются и это означает, что предприятие в состояние справится с неожиданными ситуациями.

Для комплексной оценки платежеспособности предприятия в целом следует использовать общий показатель платежеспособности. Для анализа платежеспособности предприятия СХПК «Урал» рассмотрим, рассчитанные финансовые показатели, представленные в таблице 2.3.2.

Таблица 2.3.2 - Финансовые коэффициенты платежеспособности в СХПК «Урал» Кукморского района РТ, за 2017 год, тыс.руб.

Коэффициенты платежеспособности	Ограничения	На начало 2017 года	На конец 2017 года	Отклонение, +/-
1.Общий показатель платежеспособности (L_1)	$L_1 \geq 1$	1,9	1,7	-0,2
2.Коэффициент абсолютной ликвидности (L_2)	$0,2 \leq L_2 \leq 0,5$	0,2	0,02	-0,18
3.Коэффициент «критической оценки» (L_3)	$0,7 \leq L_3 \leq 0,8$	0,6	0,5	-0,1

4.Коэффициент текущей ликвидности (L_4)	$2,0 \leq L_4 \leq 3,5$	2,9	2,8	-0,1
5.Коэффициент маневренности функционирующего капитала (L_5)	Чем выше, тем лучше	1,2	1,3	0,1
6.Доля оборотных средств в активах (L_6)	$L_6 \geq 0,5$	0,3	0,3	0
7.Коэффициент обеспеченности собственными средствами (L_7)	$L_7 \geq 0,1$	0,7	0,6	-0,1

Анализируя данные таблицы 2.3.2 можно сделать следующие выводы, L_1 показывает комплексную оценку платежеспособности, в нашем хозяйстве на конец года наблюдается тенденция снижения данного показателя.

L_2 показывает, какую часть текущей краткосрочной задолженности организация при необходимости может погасить немедленно за счет имеющихся денежных средств и финансовых вложений, данный показатель имеет тенденцию уменьшения к концу отчетного периода.

Оптимально, если L_3 приблизительно = 0,7-0,8. В нашем случае коэффициент равен 0,5, в динамике – уменьшается на 0,1.

Если коэффициент L_4 находится в пределе 2,0-3,5, то можно сделать вывод, что организация располагает некоторым объемом свободных средств. В нашем случае L 4 наблюдается увеличение данного показателя на конец отчетного периода на 0,1.

L_5 норма ограничения - чем больше, тем лучше, показывает какая часть функционального капитала обездвижена в соотношение производственных запасов и долгосрочной дебиторской задолженности.

L_7 показывает наличие у организации собственных оборотных средств необходимых для текущей деятельности. В нашем предприятии данный показатель не повышается.

Финансовая устойчивость (ФУ) характеризует способность предприятия своевременно производить платежи, финансировать свою деятельность на расширенной основе, переносить непредвиденные потрясения и поддерживать свою платежеспособность в неблагоприятных обстоятельствах. Финансовая устойчивость — это гарантированная

платежеспособность и кредитоспособность организации в процессе ее деятельности. В то же время это обеспеченность запасами, собственными источниками их формирования, а также соотношение собственных и заемных средств — источников покрытия активов организации.

Задачей анализа финансовой устойчивости является оценка степени независимости от заемных источников финансирования. Это необходимо, чтобы ответить на вопросы: на сколько организация независима с финансовой точки зрения, растет или снижается уровень этой независимости и отвечает ли состояние активов и пассивов задачам ее финансово-хозяйственной деятельности.

Таблица 2.3.3 - Относительные коэффициенты финансовой устойчивости в СХПК «Урал» Кукморского района РТ, за 2017 год, тыс.руб.

Наименование показателя	Ограничения	На начало 2017года	На конец 2017года	Отклонение, (+,-)
1.Коэффициент капитализации (U_1)	$U_1 \leq 1,5$	0,1	0,2	0,1
2.Коэффициент обеспечения собственными источниками финансирования (U_2)	нижняя граница 0,1;opt $U_2 \geq 0,5$	0,4	0,4	0
3.Коэффициент финансовой независимости (U_3)	U_3= [0,4-0,5].	0,8	0,8	-0
4.Коэффициент финансирования (U_4)	$U_4 \geq 0,7$; opt=1,5	4,0	5,0	1
5.Коэффициент финансовой устойчивости (U_5)	$U_5 \geq 0,6$	0,8	0,8	0

На основании данных таблицы 2.3.3 можно сделать следующие выводы. Как показывают, данные таблицы коэффициент капитализации свидетельствует о не совсем достаточной финансовой устойчивости хозяйства, так как на 1 рубль собственных средств на начало года оно привлекает 0,1 рублей заемных, на конец 0,2 рублей. Принято считать финансово независимой организацию, если величина собственного капитала

больше 30%, в нашем случае данный показатель составляет положительное значение. Можно сказать, что хозяйство располагает собственными средствами. Коэффициент финансирования показывает какая часть деятельности финансируется за счет собственных, а какая за счет заемных. По коэффициенту финансовой устойчивости видно, в 2014 году большая часть активов финансировался за счет устойчивых источников. Оптимальное значение по этому коэффициенту 0,6, в 2013 году данное значение не соответствует ограничению. Хозяйство можно назвать финансово неустойчивым. Абсолютными показателями финансовой устойчивости являются показатели, характеризующие степень обеспеченности запасов – затрат источниками их формирования.

Таблица 2.3.4 - Абсолютные показатели финансовой устойчивости в СХПК «Урал» Кукморского района Республики Татарстан за 2017 год, тыс.руб.

Показатели	На начало отчетного периода	На конец отчетного периода	Отклонение (+,-)
1. Общая величина запасов	218752	223497	4745
2. Наличие собственных оборотных средств	116529	114112	-2417
3. Наличие собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат	117716	114112	-3604
4. Общая величина основных источников формирования запасов и затрат	279957	274303	-5654
5. Излишек(+),недостаток(-) собственных оборотных средств	-102223	-109385	-211608
6. Излишек (+), недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат	-101036	-109385	-210421
7. Излишек (+), недостаток (-) общей величины основных источников для формирования запасов	61205	50806	-10399

Данные таблицы 2.3.4 свидетельствуют о том, что общая величина запасов в СХПК «Урал» равен на начало года 218752, а на конец года - 223497. Отклонение в пользу увеличения и составляет 4745. Наличие собственных оборотных средств составляет 116529 на начало, и 114112 на конец года характеризует чистый оборотный капитал организации, если этот показатель уменьшается по сравнению с прошлым годом, это свидетельствует о падении финансового состояния организации. В нашем случае этот показатель имеет отрицательную тенденцию, значит капитал организации за изучаемый год уменьшился. Из расчетов данной таблицы можно сделать следующий вывод: к концу 2017 года хозяйство не находится в устойчивом финансовом положении. Рассчитанные показатели финансовой устойчивости показали нам, что хозяйство не платежеспособно и находится на спуске. Для улучшения своего финансового состояния хозяйству следует еще более полно и интенсивно использовать земельные ресурсы, генетический потенциал продуктивного скота, ускорить оборачиваемость капитала за счет интенсификации производства. Обобщающим показателем финансовой независимости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов, который определяется в виде разницы величины источников средств и величины запасов.

3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СХПК «УРАЛ» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Программные обеспечения для ведения учета

Для работы с компьютерами необходимо выбрать операционную систему – комплекс связанных между собой системных программ, функциями которого является контроль использования и распределения ресурсов вычислительной системы и организация взаимодействия пользователя с компьютером. Сегодня очень много операционных систем, но мы остановим свой выбор на Windows 7 версии, так как она имеет широкое распространение и с ней удобно работать.

Для ведения автоматизированного учета применяются специальные бухгалтерские программы. Нам нужно выбрать подходящую для нас программу. Рассмотрим несколько вариантов.

В России широкое распространение имеет программа «1С: Бухгалтерия». Она предназначена для ведения синтетических и аналитических бухгалтерских учетов. Программа дает возможность как ручного, так и автоматического ввода проводок. Эти проводки фиксируются в журнале операций. На основе введенных проводок выполняется расчет итогов. Кроме того, у программы есть функции сохранения копии информации и режим сохранения в архиве текстовых документов. У программы имеется и сетевая версия, позволяющая всем работникам бухгалтерии работать в одной программе, ведя свои виды учета. Работает в операционных системах Windows и Linux. Преимуществами данной программы являются:

1) интеграция с учетными программами;
2) скорость работы и масштабируемость;
3) открытость платформы, что позволяет внести изменения;
4) знакомый интерфейс;
5) уверенность в долговременном развитии;

6) невысокая стоимость.

Недостатки:

1) слишком много избыточной информации;
2) программные ошибки;
3) мелкий шрифт;
4) сложность настройки отчетов.

Также известна бухгалтерская программа «Парус-Бухгалтерия». Она позволяет подготовить и вести учет документов финансово-хозяйственной деятельности, накапливать информацию о совершенных операциях на бухгалтерских счетах, получить внутреннюю и внешнюю отчетности. Основными возможностями системы являются:

1) учет основных средств, материалов, МБП;
2) учет финансовых расчетных операций;
3) начисление заработной платы;
4) формирование отчетов.

Необходимые операционные системы: Microsoft Windows, Linux, Solaris. Преимущества это программы заключаются в следующем:

1) полный контроль над бухгалтерскими операциями;
2) уникальные условия отбора для быстрого исправления ошибок в учете;
3) возможность самостоятельного обновления отчетных форм в системе бухгалтером;
4) настраивание системы так, как удобно пользователю.

Выделяют следующие недостатки:

1) нет встроенного табличного редактора;
2) отсутствие единого подхода к аналитике;
3) отсутствие встроенного исполнительного язык;
4) негибкость системы;
5) высокая цена внедрения.

Рассмотрим еще одну систему «Инфо-Бухгалтер», предназначенную для ведения сложного бухгалтерского учета. Программа рассчитана на автоматизацию бухгалтерских расчетов в малых и средних предприятиях. Она пользуется популярностью среди бухгалтеров благодаря простоте освоения. Чтобы вести аналитический учет, используется многоуровневая структура счетов бухгалтерского учета, а справочники аналитического учета отсутствуют. Данные бухгалтерского учета представляются в виде графиков и диаграмм.

Разработанные версии программы «Инфо-Бухгалтер» обеспечивают работу как в среде MS Dos, так и в среде Windows. В частности, предложены базовый, минимальный и профессиональный варианты программы. Преимущества программы:

1) удобство использования;
2) надежность системы;
3) простота освоения;
4) высокий уровень технической поддержки.

К недостаткам можно отнести:

1) однозначность;
2) не очень удобная работа со справочниками;
3) журнал хозяйственных операций только один;
4) нельзя настроить картотеку с документами.

Существует еще одна хорошая программа – это бухгалтерская система «БЭСТ». Программа предназначена для автоматизации предприятий торговли, производства, сферы услуг и бюджетных организаций. Структуру системы "БЭСТ" составляет набор взаимосвязанных программных модулей: настройка и системные утилиты; ведение Главной книги; учет кассовых операций; учет операций с банком; учет основных средств; учет производственных запасов; учет товаров и готовой продукции; управление продажами; заработная плата. Функционирует на основе операционной системы Windows. "БЭСТ" обеспечивает ведение учета:

- на отдельном предприятии. Можно вести учет на удаленных складах или центрах продажи с передачей данных в центральный офис;

- по группе не связанных между собой предприятий;

- в формальных и неформальных холдингах, которые состоят из группы компаний, связанных единым управлением или собственником.

Преимущества программы «БЭСТ»:

5) функциональная полнота системы;

6) надежность заложенных решений;

7) хорошие возможности адаптации к конкретным условиям применения;

8) легкость освоения и удобство ведения учетных операций.

Недостатками являются:

4) является закрытой системой и не может быть изменена пользователем;

5) дорогостоящий процесс модификации базовых модулей;

6) трудность обновления версий.

После рассмотрения основных программ, остановим свой выбор на программе «1С: Предприятие 8.3». Наиболее подходящей для нас версией будет сетевая, так как персонал будет выполнять однотипную работу.

В настоящее время в СХПК «Урал» Кукморского района Республики Татарстан ведется автоматизированный учет и оплата труда. При решении регламентных задач АИС АРМ отдела бухгалтерии экономиста обеспечивает более эффективную организацию труда экономистов за счет автоматизации многообразных функций и непосредственного доступа к информационным ресурсам, установленным на рабочем месте экономиста, а также ресурсам, имеющимся у АИС. АРМ экономиста автоматизирует различные аспекты деятельности и обеспечивает:

• снижение трудоемкости обработки информации;

• повышение оперативности использования получаемой информации;

• повышение персональной ответственности исполнителей за качество и достоверность информации, получаемой на рабочем месте.

3.2 Автоматизированный учет оплаты труда в программе.

После рассмотрения основных программ, остановим свой выбор на программе «1С: Предприятие 8.3». Наиболее подходящей для нас версией будет сетевая, так как персонал будет выполнять однотипную работу.

Автоматизированный учет оплата труда в СХПК «Урал» Кукморского района может быть настроен на обеспечение обработки и получение информации как в автономном, так и в сетевом режимах, рассмотрим сведения о работниках для примера в таблице 3.2.1 .

Таблица3.2.1 - Сведения о работниках

ФИО	Мурадова Милана Мансуровна	Расимов Расуль Рашидович	Гараева Галия Гумеровна	Осокин Олег Османович
Должность	Гл. бухгалтер	Кассир	Доярка	Директор
Дата приема на работу	01.01.2018	01.01.2018	01.01.2018	01.01.2018
Дата рождения	06.07.1981	02.03.1992	02.03.1990	06.07.1969
Место рождения	Астрахань	Казань	Казань	Тверь
Паспорт	Серия 4601 номер 729721 Выдан отделом УФМС России 04.06.2009	Серия 3705 номер 033791 Выдан отделом УФМС России 01.04.2014	Серия 4510 номер 200786 Выдан отделом УФМС России 01.04.2014	Серия 4598 номер 729791 Выдан отделом УФМС России 04.06.2010
Оклад	32000	28000	28000	30000
Дети (до 18 лет и.т.д)	2	0	0	3

Перед началом работы вводятся данные об организации, по которой предполагается вести учёт.

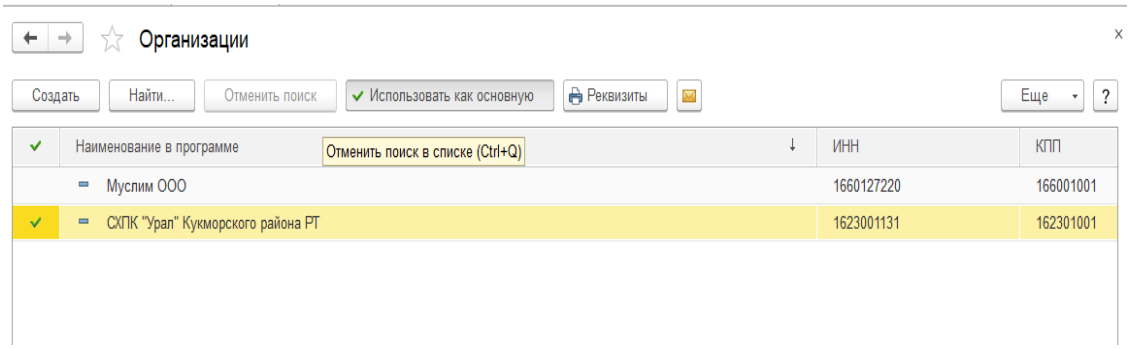


Рис.3.2.1 Сведения об организации.

Учётная политика предприятия формируется главным бухгалтером в соответствии с законодательством сроком на 1 год.

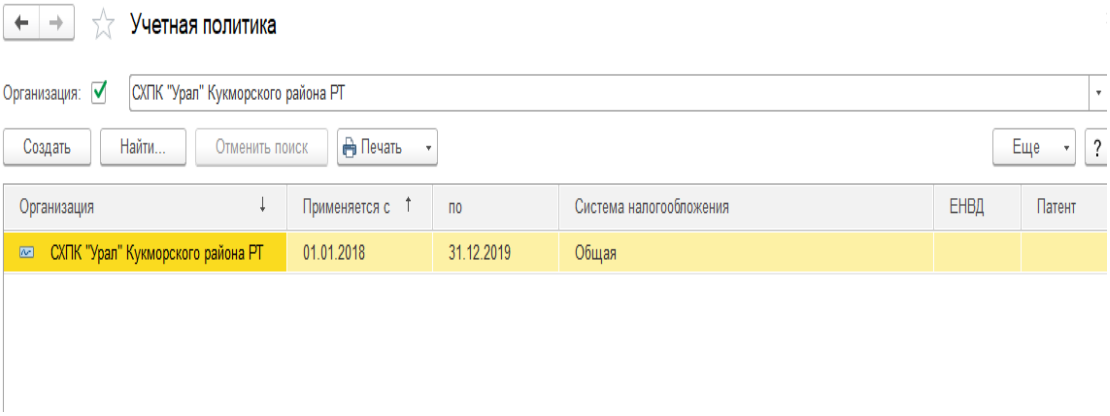


Рис.3.2.2 Учетная политика.

При приёме сотрудника на работу в информационной базе формируется документ «Прием на работу». Экранная форма нового документа открывается через меню “Кадровый учёт” (меню «Зарплата и кадры»).

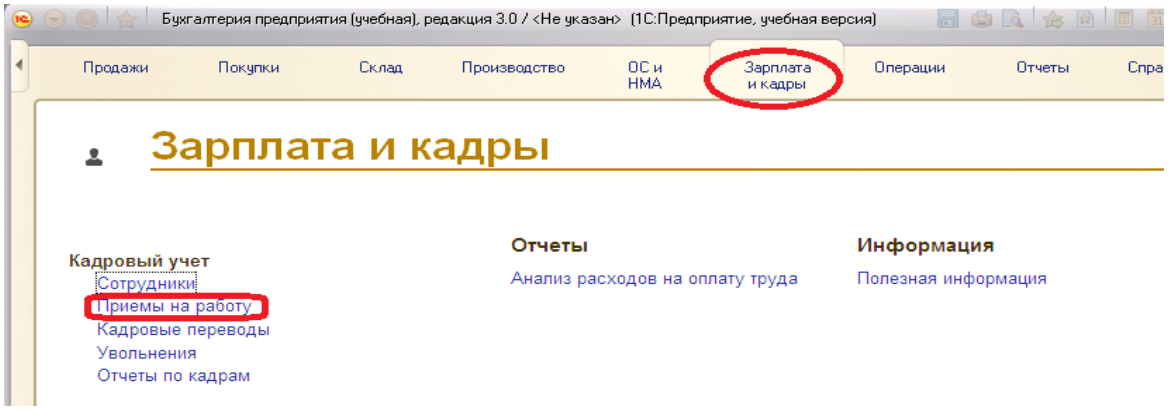


Рис. 3.2.3 Зарплата и кадры.

По кнопке «Создать» открывается новая форма документа «Приём на работу», которую заполняют сведениями о сотрудниках организации.

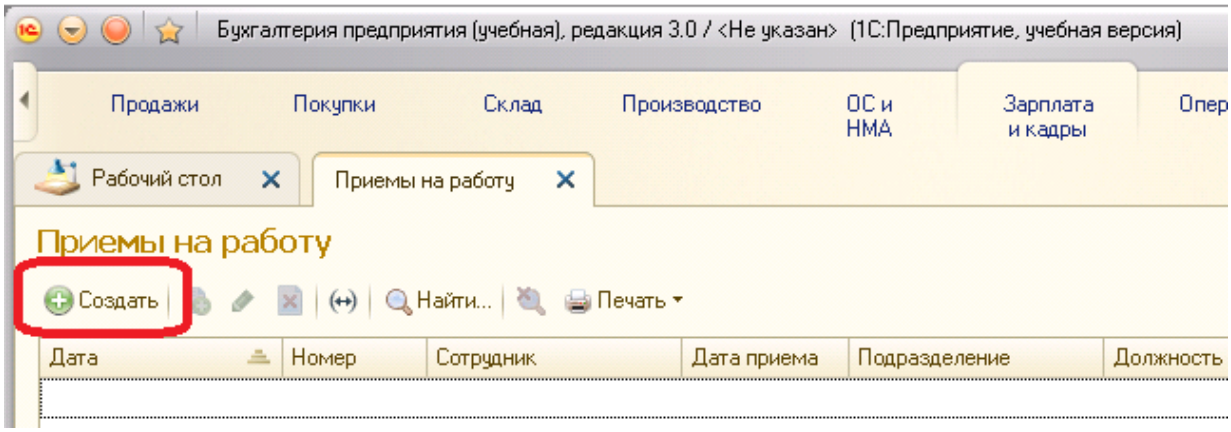


Рис. 3.2.4 Прием на работу.

Поле «Сотрудник» заполняется через справочник «Сотрудники».

По ссылке «Личные данные» открывается окно, в котором указываются место рождения, гражданство, документ, удостоверяющий личность.

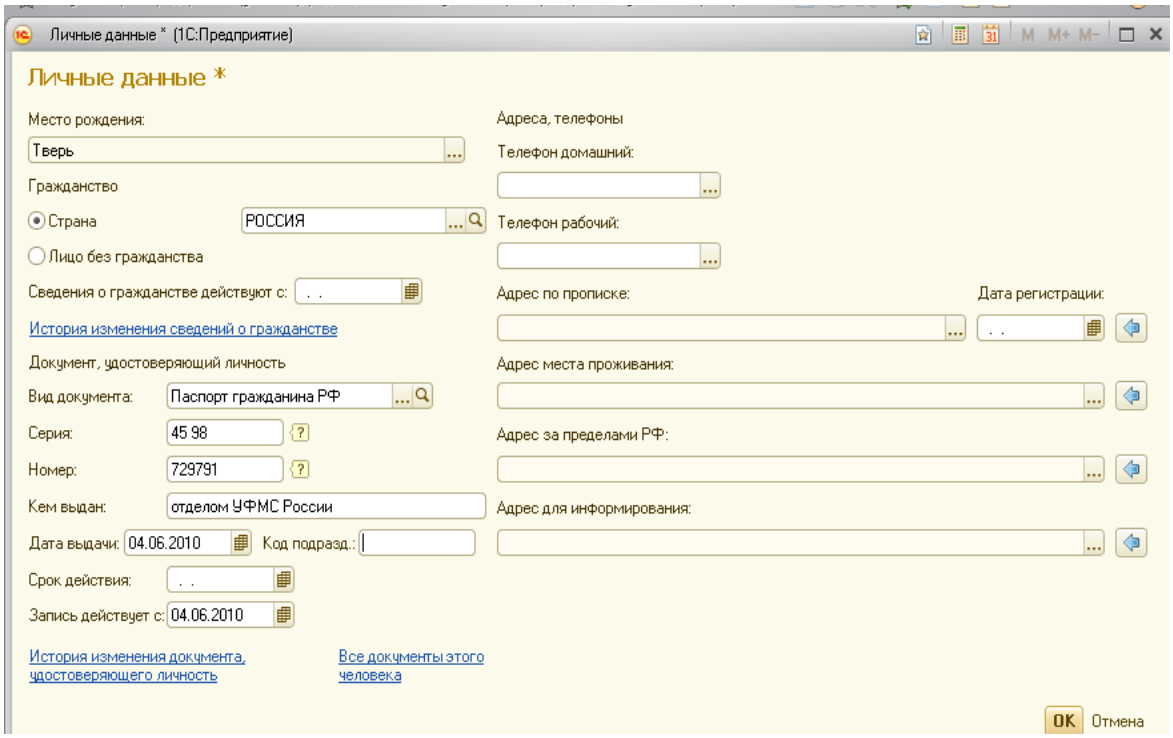


Рис.3.2.5 Личные данные.

Далее указываются дата приёма, оклад, руководитель организации.

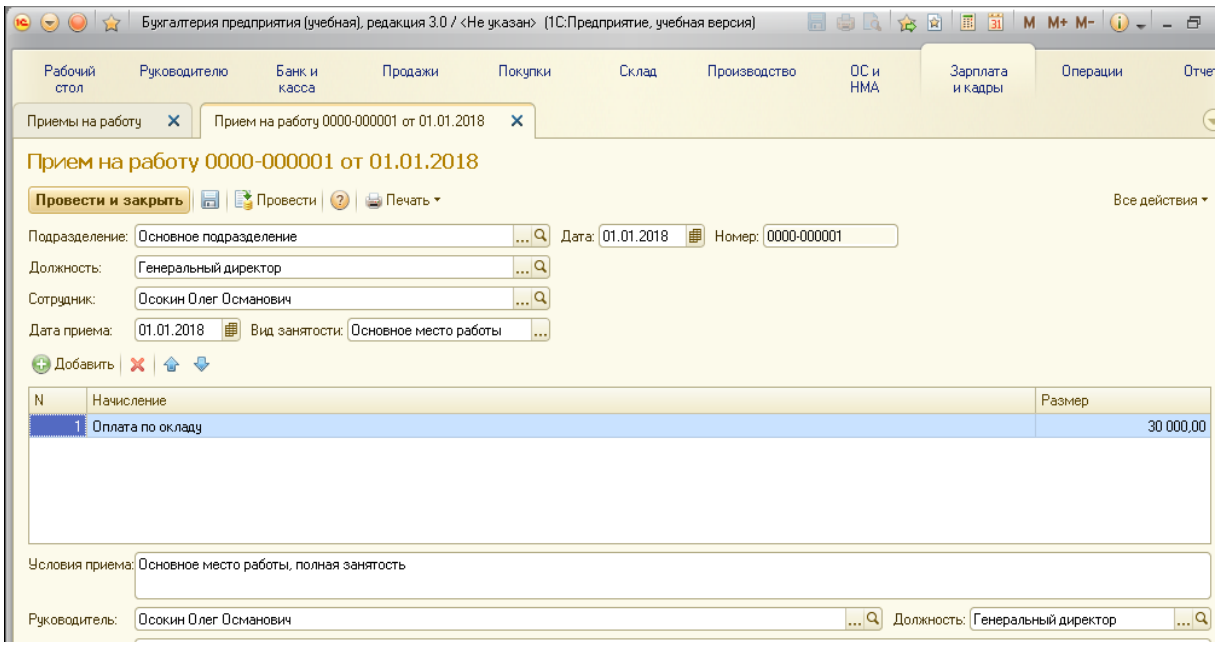
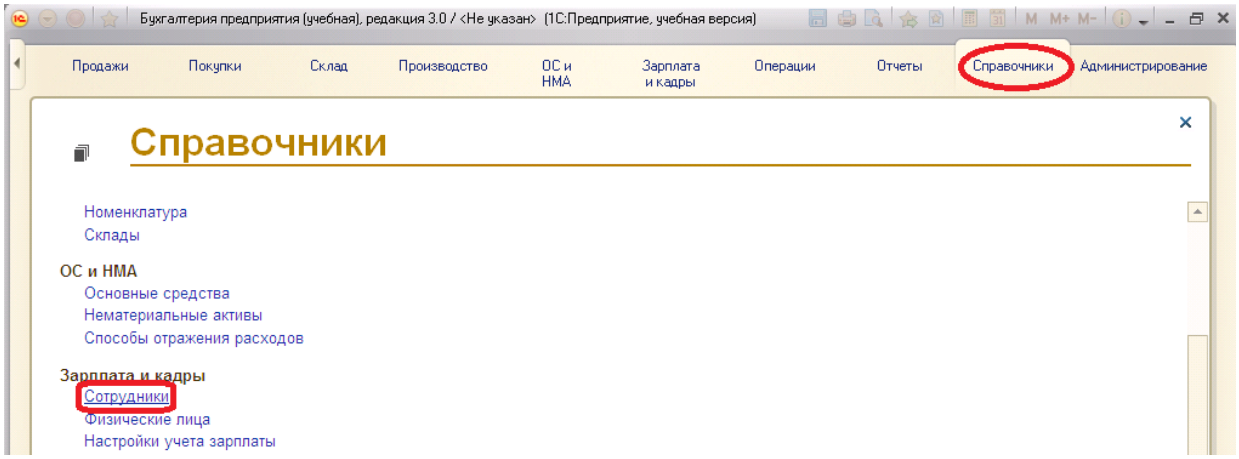


Рис.3.2.6 Прием на работу.

После заполнения документа по кнопке «Печать» выбирается форма «Т-1» (Приложение Б) и формируется приказ, который выводится на бумажный носитель, затем по кнопке «Провести и закрыть» проводится документ. При этом форма документа закрывается.

После записи документа, открывают справочник «Сотрудники» (меню «Справочники») и вводят сведения о вычетах по НДФЛ.



3.2.7 Справочники.

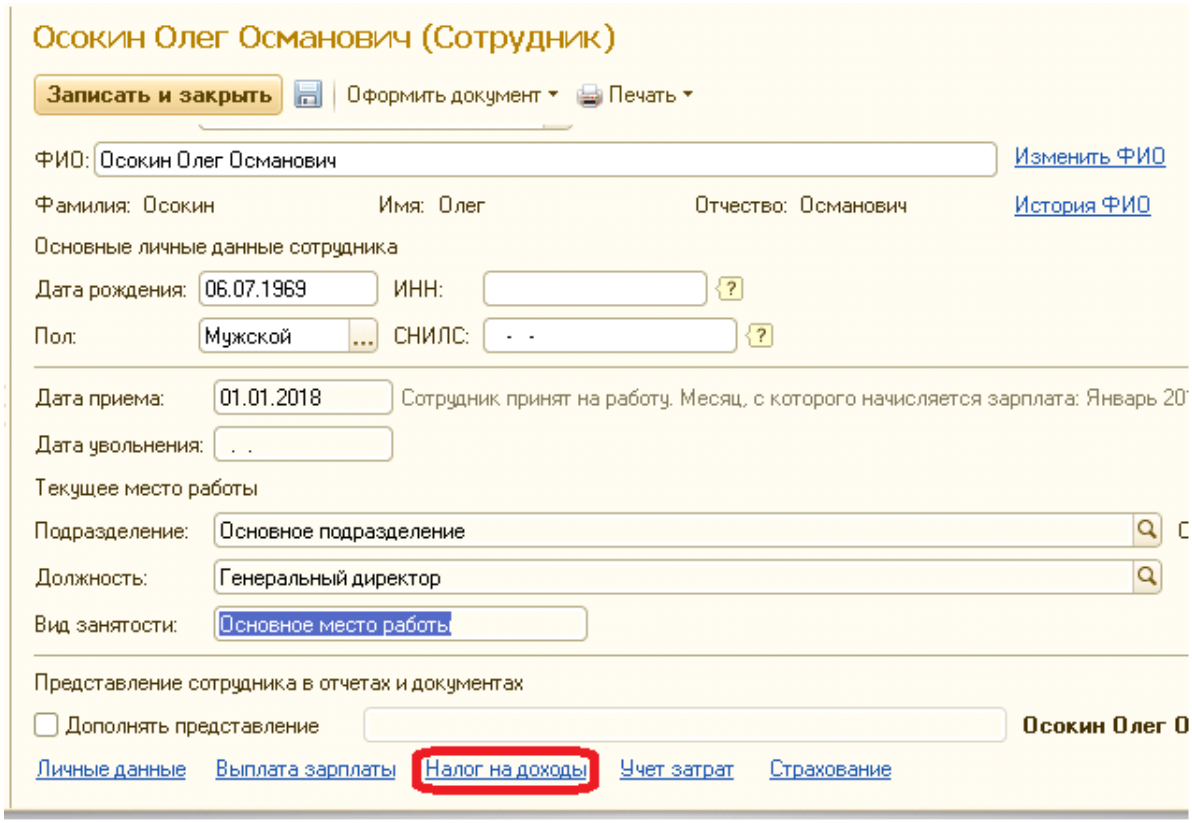


Рис.3.2.8 Сотрудник.

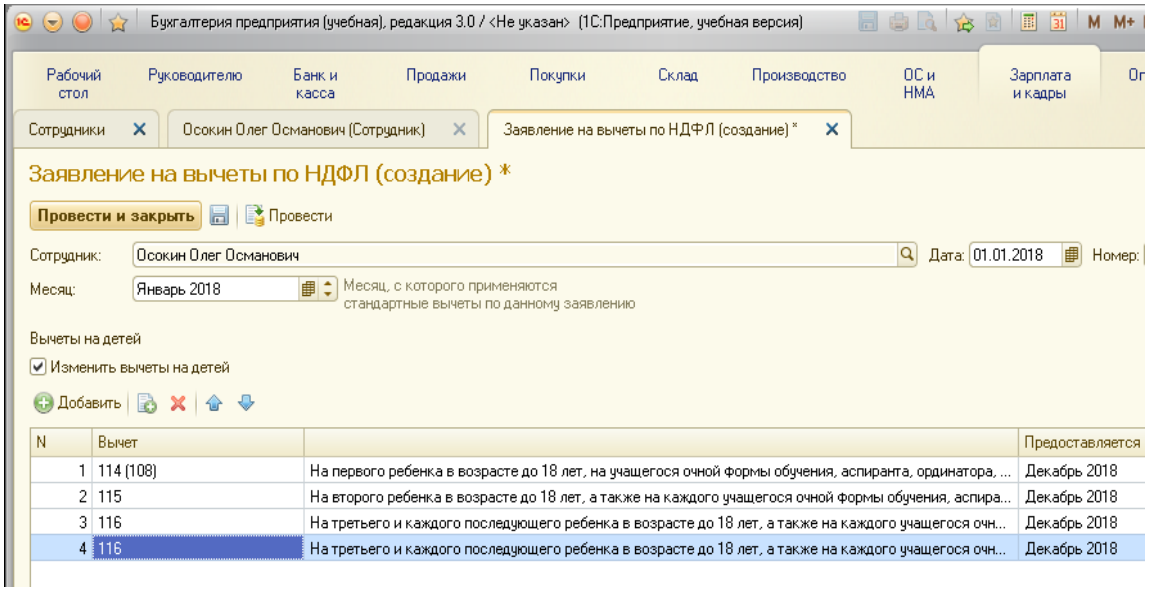


Рис.3.2.9 Заявление на вычеты по НДФЛ.

Аналогично оформляются приказы о приёме на работу для других сотрудников (Приложение В, Г, Д).

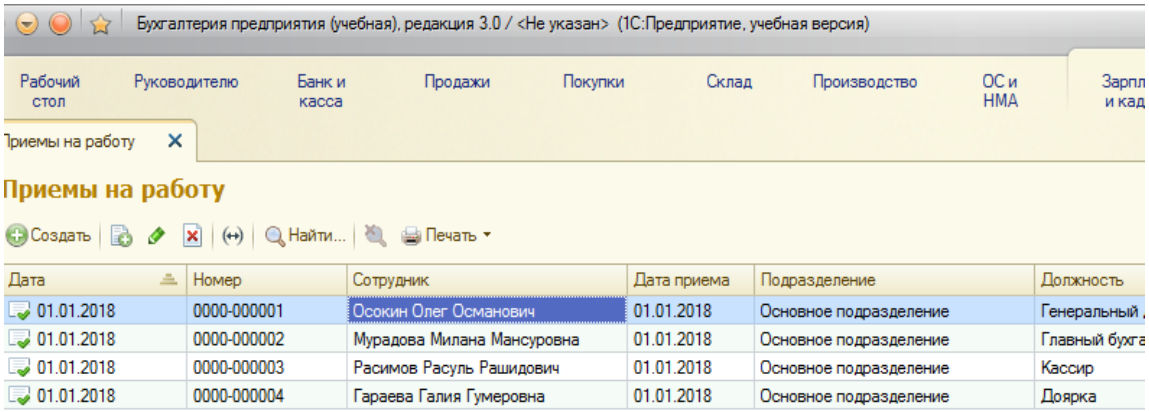


Рис.3.2.10 Приказ на работу всех сотрудников.

Начисление зарплаты.

Для начисления сотрудникам заработной платы и других выплат предназначен документ «Начисление заработной платы» (меню «Зарплата и кадры»).

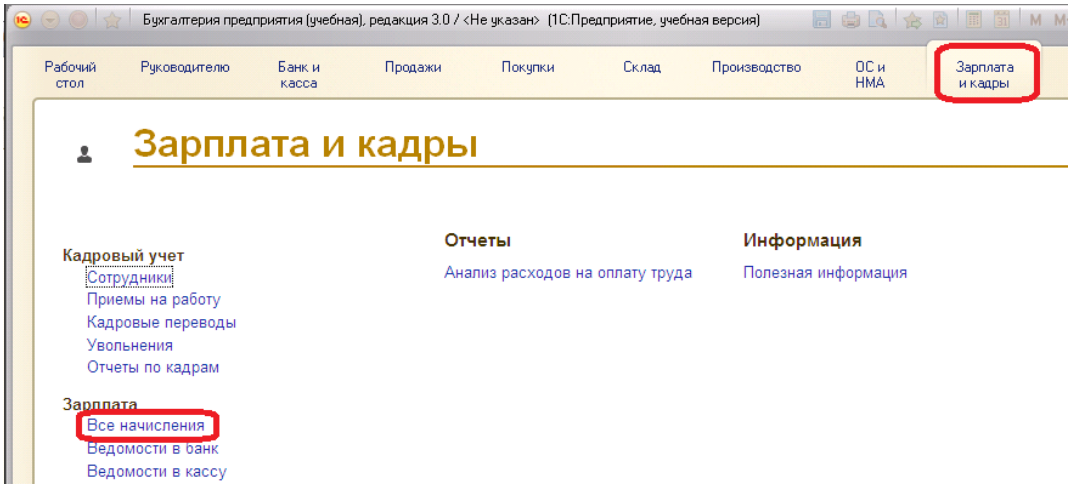


Рис.3.2.11 Зарплата и кадры.

Для заполнения вкладок «Начисления», «НДФЛ» и «Взносы» следует нажать на кнопку «Заполнить» командной панели.

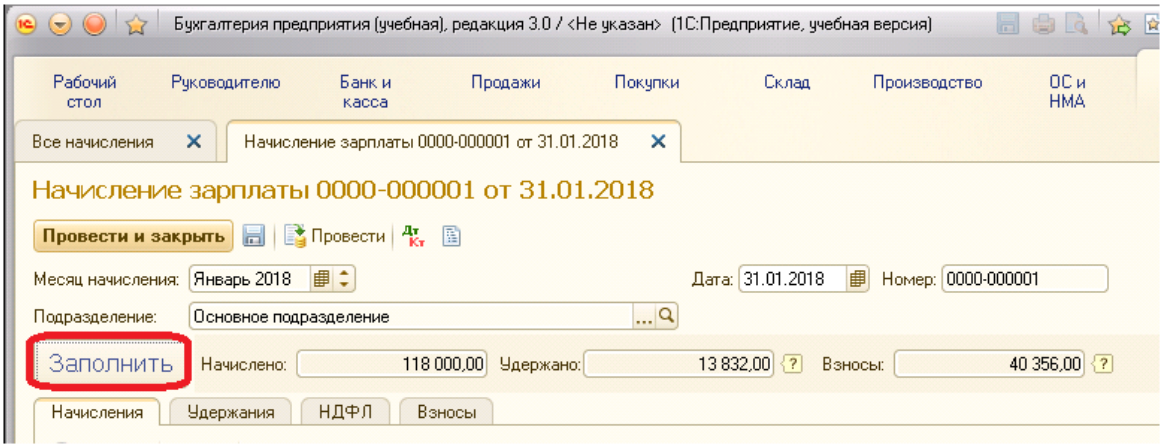


Рис.3.2.12 Начисление зарплаты.

По умолчанию, для каждого сотрудника выбирается вид начисления «Оплата по окладу» с отражением начислений на счёте 26. Для доярки Гараевой Г.Г. следует создать новый вид начисления.

Добавить способ отражения в бухгалтерском учёте.

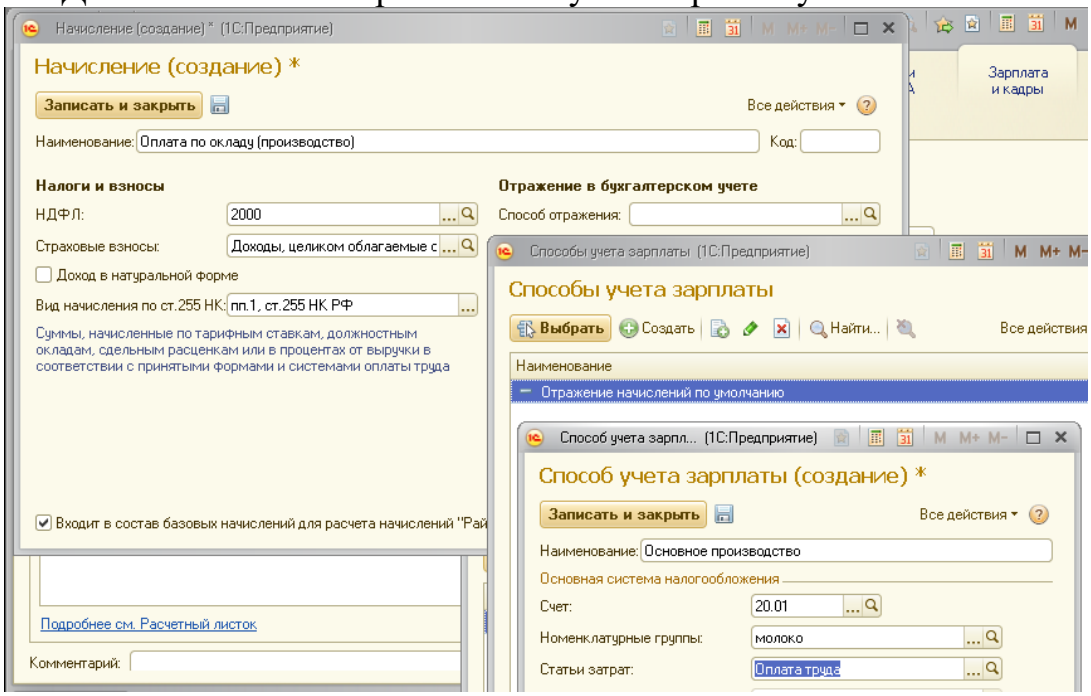


Рис.3.2.13 Способ учета зарплаты.

В результате проведения документа (кнопка «Провести») происходит формирование проводок, которые можно проверить в форме «Движения документа: Начисление зарплаты» (кнопка «Показать проводки» Дт Кт).

Дата	Дебет	Кредит	Сумма		Сумма Дт	Сумма Кт
31.01.2018	**20.01**	**70**	**28 000,00**	НУ:	28 000,00	28 000,00
1	молоко	Гараева Галия Гумеровна	*Начислена заработная плата*	ПР:		
	Оплата труда	пп.1, ст.255 НК РФ		ВР:		
31.01.2018	**26**	**70**	**32 000,00**	НУ:	32 000,00	32 000,00
2	Оплата труда	Мурадова Милана Мансуровна	*Начислена заработная плата*	ПР:		
		пп.1, ст.255 НК РФ		ВР:		
31.01.2018	**26**	**70**	**30 000,00**	НУ:	30 000,00	30 000,00
3	Оплата труда	Осокин Олег Османович	*Начислена заработная плата*	ПР:		
		пп.1, ст.255 НК РФ		ВР:		
31.01.2018	**26**	**70**	**28 000,00**	НУ:	28 000,00	28 000,00
4	Оплата труда	Расимов Расуль Рашидович	*Начислена заработная плата*	ПР:		
		пп.1, ст.255 НК РФ		ВР:		
31.01.2018	**70**	**68.01**	**3 640,00**	НУ:	3 640,00	
5	Гараева Галия Гумеровна	Налог (взносы): начислено / уплачено	*Удержан НДФЛ*	ПР:		
31.01.2018	**70**	**68.01**	**3 640,00**	НУ:	3 640,00	
6	Расимов Расуль Рашидович	Налог (взносы): начислено / уплачено	*Удержан НДФЛ*	ПР:		
	<...>			ВР:		
31.01.2018	**70**	**68.01**	**3 796,00**	НУ:	3 796,00	
7	Мурадова Милана Мансуровна	Налог (взносы): начислено / уплачено	*Удержан НДФЛ*	ПР:		
	<...>			ВР:		
31.01.2018	**70**	**68.01**	**2 756,00**	НУ:	2 756,00	
8	Осокин Олег Османович	Налог (взносы): начислено / уплачено	*Удержан НДФЛ*	ПР:		
	<...>			ВР:		
31.01.2018	**20.01**	**69.02.7**	**7 280,00**	НУ:	7 280,00	
9	молоко	Налог (взносы): начислено / уплачено	*Обязательное*	ПР:		

Рис.3.2.14 Проводки.

Выплата зарплаты.

Подготовка платежных ведомостей по форме № Т-53 и регистрация произведенных по ней выплат производится с помощью документа «Ведомость в кассу» (или «Ведомость в банк»)

Для ввода нового документа открывается список документов «Зарплата и кадры».

Для заполнения табличной части целесообразно использовать кнопку «Заполнить». Далее документ проводят («Провести»).

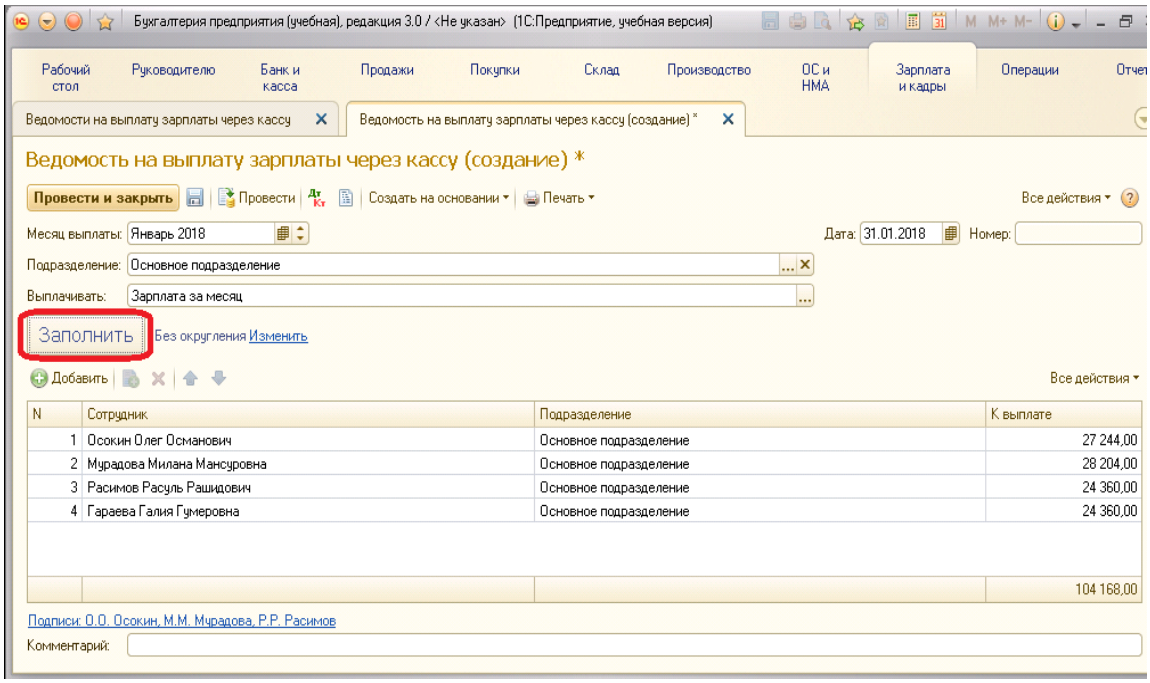


Рис.3.2.15 Ведомость на выплату через кассу.

По кнопке «Печать» формируют платежную ведомость по унифицированной форме № Т-53 (Приложение Е).

Формирование отчётов.

Данные о работниках и результатах расчетов находят отражение в различных отчетах, доступ к которым осуществляется через пункты меню «Зарплата и кадры» - «Отчёты по зарплате». Можно сформировать следующие виды отчетов: расчетные листки, расчетная ведомость, анализ взносов в фонды, анализ начисленного и уплаченного НДФЛ и др.

Для формирования расчётных листков (Приложение Ж, К, Л, М) необходимо выбрать соответствующий пункт меню отчётов раздела «Зарплата», заполнить предлагаемую форму и нажать кнопку сформировать.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Учет оплаты труда по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку является неотъемлемой частью деятельности сельскохозяйственной организации.

В настоящее время большое внимание уделяется совершенствованию процесса учета труда и его оплаты, а именно, внедрению в сельскохозяйственных предприятиях информационный учет.

Совершенствование учета по оплате труда в сельскохозяйственных предприятиях необходимо осуществлять комплексно, то есть по всем направлениям учета: аналитическому, сводному, первичному, синтетическому. Документы разрабатываются в соответствии с современными стандартами документации.

Практически на всех сельскохозяйственных предприятиях в соответствии с требованиями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и в целях составления отчетности по форме № 5-АПК «Численность и фонд заработной платы работников сельскохозяйственных организаций», типовых и специализированных форм годовой бухгалтерской отчетности осуществляется классификация по следующим категориям: работники постоянные: (трактористы-машинисты, операторы машинного доения, скотники крупного рогатого скота, работники свиноводства, работники овцеводства и козоводства, работники птицеводства, служащие);руководители, специалисты; рабочие сезонные и временные.

В сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются разные виды и формы оплаты труда.

Финансовое состояние предприятий, его устойчивость во многом зависят от оптимальности структуры источников капитала (соотношения собственных и заемных средств) и от оптимальности структуры активов

предприятия и в первую очередь от соотношения основных и оборотных средств, а также от уравновешенности активов и пассивов предприятия по функциональному признаку.

Анализ финансового состояния показал, что хозяйство не находится в благоприятном финансовом положении. Финансовая устойчивость (ФУ) характеризует способность предприятия своевременно производить платежи, финансировать свою деятельность на расширенной основе, переносить непредвиденные потрясения и поддерживать свою платежеспособность в неблагоприятных обстоятельствах.

Производство зерна занимает особое место среди других отраслей растениеводства. Зерно является основой питания человека, потому что это не только хлеб и широкий ассортимент мучных изделий, но и источник производства молока, мяса, яиц и других продуктов, т. к. концентрированные корма являются составной частью для рациона кормления животных и птицы. От его производства зависти и специализация отдельных районов на возделывании технических, зерновых культур, т. к. при недостатке как продовольственного, так и фуражного зерна в первую очередь расширяют посевные площади именно под культурами зерновой группы.

В области внутреннего контроля можно отметить, что в целях обеспечения достоверности данных проводится инвентаризация имущества и финансовых обязательств. Мы считаем что, для наиболее высокой эффективности работы хозяйства, необходимо установить более жесткий контроль. Организация налогообложения и налоговых расчетов в СХПК «Урал» Кукморского района РТ построены верно, все налоги рассчитываются правильно и в предусмотренные сроки.

Автоматизированный учет труда и заработной платы в программе «1С: Предприятия» позволит вести его в строгом соответствии с нормативными документами, использовать современные формы первичных документов, своевременно и правильно отражать в первичных документах и сводных регистрах данных об изменении кадрового состава предприятия.

Актуальность данной работы заключается в том, что перед бухгалтером ежедневно возникает масса подобных и переплетённых между собой вопросов относительно труда и заработной платы. Проблемы труда и заработной платы актуальны также и потому, что с ними сталкиваются на каждом предприятии (организации). Оно может не иметь на балансе основных средств, может не заниматься внешнеэкономической деятельностью, не приобретать материальных ценностей и т.д., но вопросы, связанные с трудовыми отношениями, будут возникать всегда, при любых формах собственности и видах деятельности.