МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УО «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита в отраслях народного хозяйства

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**на тему: Исследование организации учета фонда заработной платы в строительных организациях**

Студентка УЭФ, 5 курс,

УКС-1 Т.М. Рулинская

Руководитель

канд. экон.

наук, доцент И.К. Татур

МИНСК 2005

**Содержание**

Введение

1 Заработная плата и рыночная экономика

1.1 Сущность заработной платы и ее влияние на эффективность строительного производства

1.2 Формы и системы оплаты труда

1.3 Краткий обзор нормативных документов Республики Беларусь и литературных источников по теме исследования

1.4 Задачи учета и анализа фонда заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике

2 Организация учета фонда заработной платы

2.1 Тарифная система и ее значение в организации учета заработной платы

2.2 Состав фонда заработной платы и его учет

2.3 Первичная документация по начислению заработной платы и других выплат и порядок ее прохождения

2.4 Порядок расчета заработной платы и других выплат

2.5 Синтетический и аналитический учет расчетов с работниками предприятия

2.6 Международные стандарты и опыт зарубежных стран по учету заработной платы

2.7 Оценка состояния учета фонда заработной платы на базовом предприятии и предложения по его совершенствованию

2.8 Учет фонда заработной платы с использованием ЭВМ

Заключение

Приложения

Список использованных источников

**Введение**

В процессе строительного производства используют не только средства труда и расходуют предметы труда, но и потребляют труд. Труд является важнейшим элементом себестоимости продукции (работ, услуг). Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда. Она характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, месяц или год. Количество работы, произведенной одним работником, называется выработкой.

По мере развития производительных сил общества живой

труд охватывает все большую массу общественного труда. В результате в совокупном труде при увеличении доли общественного труда снижается доля живого труда, которая оказывает влияние на рост производительности труда и соответственно на повышение эффективности производства, его рентабельности и прибыльности.

В любом готовом продукте (выполненной работе, услуге) концентрируется живой и овеществленный труд. Благодаря такому совокупному труду и создаются материальные ценности.

Трудовые затраты измеряются численностью работников и затратами на оплату труда. За свой труд — выполненную работу, произведенную продукцию, оказанную услугу — работник получает заработную плату. Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата в цене продукции производственно-технического назначения занимает особое место, имеет решающее значение в производственных отношениях, а также во взаимоотношениях работников с нанимателями и государством. Оплата труда рабочих в строительстве вместе с затратами, рассчитанными на базе заработной платы рабочих-строителей, составляет одну из основных частей сметной стоимости строительства и фактической себестоимости строительной продукции.

Заработная плата рабочих-строителей в настоящий момент является наиболее динамично изменяющимся элементом затрат в инвестиционно-строительной сфере. Она в сметном нормировании и ценообразовании строительства является второй по величине (после материальных затрат) структурной составляющей сметной стоимости строительства и в то же время основным ценообразующим фактором. В составе прямых затрат i строительства заработная плата составляет от 10 до 20% нормативной сметной стоимости в зависимости от вида строительно-монтажных работ.

При переходе к рыночным отношениям главным требованием к организации заработной платы на строительных предприятиях, отвечающим как интересам наемного работника, так и интересам нанимателя, является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу выпускаемой продукции (выполнении работ, оказании услуг) и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности предприятия в целом.

Работая в новых условиях, предприятия, чтобы избежать поражения в конкурентной борьбе, банкротства, а затем и ликвидации, вынуждены рационально использовать все свои экономические ресурсы, в том числе и трудовые. Принимая управленческое решение, руководство вынуждено постоянно анализировать целесообразность выполнения работ, оказания услуг, соизмерять затраты с полученными доходами и т.д.

Труд, его количество и качество, производительность и рабочее время, заработная плата являются объектами статистического, оперативно-технического и бухгалтерского учета на предприятиях строительного комплекса.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе организации бухгалтерского учета; учет формирования и использования фонда заработной платы занимает одно из главных мест в системе управления предприятием. Он более точно отражает такие процессы как порядок начисления заработной платы работникам предприятия, расчет удержаний и вычетов из заработной платы, расчеты с персоналом предприятия, отчисления от фонда заработной платы и т.д.

Изложенное выше обусловило выбор темы данной курсовой работы, целью которой является исследование организации учета фонда заработной платы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

* Раскрыть понятие заработной платы и оценить ее влияние на эффективность строительного производства;
* Охарактеризовать формы и системы оплаты труда;
* Сделать краткий обзор нормативных документов Республики Беларусь и литературных источников по теме исследования;
* Отразить задачи учета и анализа фонда заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике;
* Изложить общие вопросы организации учета фонда заработной платы;
* Раскрыть понятие тарифной системы и ее значение в организации бухгалтерского учета заработной платы;
* отразить синтетический и аналитический учет расчетов с работниками предприятия, порядок расчета заработной платы и других выплат;
* Рассмотреть международные стандарты и опыт зарубежных стран по учету фонда заработной платы;
* Показать современные возможности учета фонда заработной платы с использованием ЭВМ.

Базой для практического отражения темы курсовой работы являются материалы, собранные на филиале «Завод Сантехдеталь ОАО Белсантехмонтаж-2». Филиал является субподрядной организацией, которая осуществляет следующие виды деятельности: санитарно-технические работы; вентиляционные работы; производство промышленной трубопроводной арматуры; электромонтажные работы; теплоснабжение; изоляционные работы и др.

Бухгалтерский учет осуществляется по журнально-ордерной форме счетоводства с использованием автоматизированных форм ведения бухгалтерского учета.

**1 ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА**

**1.1 Сущность заработной платы и ее влияние на эффективность строительного производства**

Труд работающих является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Труд и результаты труда занимают центральное место в производственной деятельности любого предприятия, поскольку только при помощи рабочей силы создается прибавочный продукт. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, т.к. без коллектива работников предприятия и без необходимого количества людей определенных профессий и квалификаций ни одно предприятие не может достичь своей цели. Право граждан на труд закреплено Конституцией.

Участие работающих в доле вновь созданных материальных и духовных благ выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству затраченного ими труда.

Заработная плата – важнейшее средство повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличения объемов произведенной продукции, улучшения ее качества и ассортимента. В соответствии с трудовым кодексом Республики Беларусь, заработная плата – совокупности вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) в натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Заработная плата является основным источником доходов работающих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления.

Различают заработную плату:

- номинальную (сумма денежных средств, полученных работником за свой труд, в соответствии с его количеством и качеством, которые характеризуют уровень оплаты в принятых денежных единицах);

- реальную (совокупность материальных благ и услуг, которые работники могут приобрести на получаемую ими денежную сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги). Размер реальной заработной платы отражает фактическую покупательскую способность.

Также различают:

- начисленную заработную плату (причитающаяся работнику за его труд);

- выплаченную заработную плату (полученная на руки – выплаченная после уплаты налогов и других платежей).

В РБ применяется республиканская тарифная система оплаты труда работающих. Она состоит из Единой тарифной сетки, тарифно-квалификационного справочника, тарифных ставок и окладов.

Предприятия и организации, на которые распространяется действие Закона «О предприятиях в РБ», обязаны применять республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников, предусмотрев условия оплаты коллективными договорами или соглашениями. Правительство РБ регламентирует также размер оплаты труда путем установления минимальной месячной заработной платы и ставки первого разряда, контролирует соблюдение денежной дисциплины.

Оплата по труду, отчисления в фонд социальной защиты населения, включая некоторые другие элементы затрат – амортизацию основных средств, прибыль (без материальных затрат), представляют собой добавленную стоимость, которая облагается налогом. Поэтому точный расчет этой стоимости связан с правильным определением размера оплаты по труду. Кроме того, оплата по труду является базой для определения: размера индексации в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги; сумм отчислений в фонд социальной защиты населения, в фонд содействия занятости населения; чрезвычайного налога; других удержаний и вычетов из заработной платы, а также расчетов по среднему заработку. Трудовые доходы каждого работника независимо от вида предприятия определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

В соответствии с этим на предприятиях, в организациях и учреждениях оперативный и бухгалтерский учет труда и его оплаты должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить контроль за: численностью персонала и использованием рабочего времени; правильным документальным оформлением выработки рабочих-сдельщиков и других работников; своевременными начислением заработной платы и пособий в установленные сроки и их выдачей; своевременными удержанием налогов и платежей и перечислением их бюджету и по назначению; распределением заработной платы по объектам калькуляции; использованием фонда заработной платы и выплатой премий; составлением отчетности по труду и заработной плате ее представлением в соответствующие органы управления.

**1.2 Формы и системы оплаты труда**

Согласно действующему в республике законодательству формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Различают повременную и сдельную формы оплаты труда.

Повременная форма оплаты трудабазируется на количестве отработанного времени и качестве (квалификации) затраченного труда. Она применяется на работах, где невозможно или нецелесообразно использование сдельной оплаты, и устанавливается для рабочих в виде тарифной системы, а для служащих — с помощью месячных должностных окладов.

Повременная форма оплаты труда бывает простая и повременно*-*премиальная. При просто повременной системе заработок зависит от тарифной ставки (должностного оклада) и количества отработанного рабочим времени.

В строительстве в основном преобладает повременно-премиальная система оплаты труда, при которой, кроме заработка по тарифным ставкам, выплачивается премия за достижения определенных количественных и качественных показателей.

Оплата труда руководителей, специалистов и других работников, относящихся к служащим, производится по повременной и повременно-премиальной системам. Порядок исчисления заработка такой же, как и для рабочих-повременщиков, но устанавливается оклад согласно штатному расписанию. Премируются руководители, специалисты и другие работники, относящиеся к служащим за основные результаты хозяйственной деятельности из фонда потребления пот конкретным показателям, устанавливаемым руководителем объединения, предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Показатели премирования коллективов функциональных подразделений тесно увязываются с конечными результатами работы предприятия и устанавливаются дифференцированно по отдельным категориям и группам работников с учетом стоящих перед ними задач.

Сдельная форма оплаты трудабазируется на объеме выполненной работы (количестве изготовленной продукции) и сдельной расценке за единицу работы (продукции). Она применяется на тех работах, где можно нормировать и точно учитывать результаты труда, а увеличение объема продукции не приведет к снижению ее качества и стимулирует повышение производительности труда и квалификации рабочих. На практике реализуется в виде следующих форм: прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенной сдельной и аккордной. Каждая из перечисленных форм в зависимости от организации труда может быть индивидуальной или коллективной.

В условиях применения прямой сдельной формызаработок определяется перемножением объема выполненной работы (произведенной продукции) в натуральных единицах на сдельную расценку за единицу работы (продукции). Наиболее распространенной формой сдельной оплаты труда является сдельно-премиальная. Рабочему, кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей. Премии начисляются за фактически отработанное время на основании сдельного заработка.

Сдельно-прогрессивная формаоплаты труда характеризуется тем, что труд рабочего за единицу объема работы (продукции) оплачивается по прогрессивно возрастающим расценкам в соответствии со степенью перевыполнения нормы выработки, т.е. труд рабочего в пределах нормы оплачивается по основным сдельным расценкам, а сверх нормы — по повышенным. Размер увеличения сдельных расценок в каждом конкретном случае определяется положением о данной системе оплаты труда, которая обычно вводится на определенный срок исходя из производственной необходимости. Увеличением сдельных расценок определяется в каждом случае по специальной шкале.

Косвенная сдельная форма служит для оплаты труда наладчиков технологического оборудования, слесарей-ремонтников, помощников мастеров и других вспомогательных рабочих, от результатов, деятельности которых зависит производительность основных рабочих. Такая оплата может быть организована по сдельным расценкам, увеличивающимся на процент выполнения норм выработки в среднем по обслуживаемому участку.

При аккордной форме оплаты величина заработной платы устанавливается за весь объем работы, а не за каждое изделие или операцию эта система обычно сочетается с премированием за сокращение сроков выполнения аккордных заданий. Общая сумма стоимости работ определяется на основе норм времени (выработки и расценок). Аккордная форма применяется на работах с длительным производственным циклом. Бригаде выдается аккордный наряд, предусматривающий весь комплекс основных и вспомогательных работ. В наряде указываются начала и окончания работ, а также суммы заработной платы и премии с учетом качества. При данной форме оплаты труда может быть установлена премия за качественное выполнение аккордного задания в установленный срок или же досрочно.

Для дифференциации заработной платы в зависимости от сложности, содержания, характера, условий труда и других факторов наниматели обязаны использовать республиканские тарифы оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставке первого разряда.

Для обеспечения единого организационно-методического подхода к применению Единой тарифной сетки рекомендуется дополнительно использовать следующие республиканские документы и положения:

* коэффициенты повышения ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики к тарифным ставкам рабочих соответствующих разрядов Единой тарифной сетки (коэффициенты дифференцированы от 1,0 до 1,9). В отраслевых тарифных соглашениях и коллективных договорах может предусматриваться применение этих коэффициентов к окладам руководителей и специалистов внутрипроизводственных подразделений, в которых заняты рабочие. Применение коэффициентов не исключает установление предприятиями доплат за работу в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации конкретных рабочих мест, если коэффициенты не обеспечивают должной компенсации за работу в этих условиях;
* кратные коэффициенты ставки первого разряда для расчета тарифных ставок рабочих и служащих, не тарифицируемых по разрядам;
* распределение должностей технических исполнителей и руководите лей подразделений административно-хозяйственного обслуживания по разрядам;
* распределение по разрядам отдельных профессий специалистов пред приятий и организаций производственных отраслей, должности которых не категорируются;
* показатели для отнесения изделий к особо сложной продукции;
* порядок применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий, с которыми заключены контракты.

При расчете часовых тарифных ставок месячная тарифная ставка делится на среднемесячное количество рабочих часов, установленное действующими нормативными актами, с учетом годового баланса рабочего времени.

Сдельные расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также умножением часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а также с учетом физиологических и половозрастных факторов для отдельных категорий работников.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Установление, замена и пересмотр норм труда производятся нанимателем с участием профсоюзов. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

Расходы на оплату труда подразделяются на две группы относимые на издержки производства и обращения – себестоимость продукции (работ, услуг), то есть составляющие фонд заработной платы; осуществляемые за счет других источников – фонда потребления, резервного фонда, нераспределенной прибыли, фондов специального назначения, резервов предстоящих расходов и платежей, целевых поступлений и финансирования и т.п.

**1.3 Краткий обзор нормативных документов Республики Беларусь и литературных источников по теме исследования**

1. Закон Республики Беларусь от 25 июня 2001 г., № 42-3 «О внесении изменений в Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» // НРПА РБ. 2001. № 63. Настоящий закон определяет правовые и методологические основы организации, ведения бухгалтерского учета, содержит требования, предъявляемые к составлению и представлению бухгалтерской отчетности и регулирует взаимоотношения по вопросам бухгалтерского учета и отчетности в Республике Беларусь.
2. Постановление Министерства Республики Беларусь от 30 мая 2003 г., № 89. Типовой план счетов бухгалтерского учета и инструкция по применению типового плана счетов бухгалтерского учета // НРПА РБ. 2003. № 8/9975. Инструкция определяет единые подходы к отражению совершаемых хозяйственных операций на счетах бухгалтерского учета.
3. Инструкция о порядке учета, хранения и использования бланков строгой отчетности субъектами хозяйствования. Утверждена Министерством финансов Республики Беларусь 22.03.1995 г., № 13 и Главной государственной налоговой инспекцией при Кабинете Министров Республики Беларусь 20.03.1995 г., № 1 // НРПА. 1995. № 806/12. 2001. № 8/5045. Данный документ устанавливает общие правила при приемке, выдаче, учете, использовании и хранении бланков строгой отчетности всеми субъектами хозяйствования.
4. Основные положения по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг). Утверждены Министерством экономики 26.01.1998 г., № 19-12/397, Министерством финансов 30.01.1998 г., № 3, Министерством статистики и анализа 30.01.1998 г., № 01-21/8, Министерством труда Республики Беларусь 30.01.1998 г., № 03-02-07/300 с последующими изменениями и дополнениями. Обеспечивают единообразие определения состава затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) на всех предприятиях республики независимо от вида деятельности, формы собственности и ведомственной подчиненности.
5. Постановление Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 11 апреля 2005 г. № 13. Об утверждении альбома унифицированных форм первичной учетной документации в строительстве и Инструкции о порядке применения и заполнения унифицированных форм первичной учетной документации в строительстве. Устанавливает формы первичных документов, используемые исключительно в строительстве, для документального подтверждения тех или иных операций.
6. Е.А. Головкова. Автоматизация учета, анализа, аудита: Учебное пособие / Головкова Е.Г., Прохорова Т.В., Шиманский К.А.- Мн.: ООО ”Мисанта”, 2001. 220с. Излагаются теоретические и практические вопросы автоматизации обработки экономической информации, технологии автоматизации учета и анализа с использованием пакета прикладных программ ”1С: Бухгалтерия” и др.
7. Дробышевский Н.П. Бухгалтерский учет в строительстве. Учебно-практическое пособие / Н.П. Дробышевский. Мн.: ООО «ФУА-информ». 2004. 684 с. В пособии излагаются принципы организации и ведения бухгалтерского учета в строительстве на основе нового Типового плана счетов. Отдельные теоретические положения подкреплены примерами хозяйственных операций.
8. Ладутько Н.И., Борисевский П.Е., Крупнова А.В., Ладутько Е.Н. Бухгалтерский учет / Под общей редакцией Н.И. Ладутько. 4-е изд, перераб. и доп. Мн.: ООО «ФУАинформ», 2004. 742 с. Излагаются основные вопросы теории и практики ведения бухгалтерского учета, составления отчетности в организациях разных отраслей- промышленности, строительства, сельского хозяйства и др.
9. Малькова Т.Н. Теория и практика международного бухгалтерского учета: Учеб. пособие. СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2001. 336 с. Описаны особенности учета и составления отчетности в зарубежных странах.
10. Михалкевич А.П. Бухгалтерский учет в зарубежных странах: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп., - Мн.: ООО ”Мисанта”, 2003.-202с. Рассматривается методика организации финансового и управленческого учета в зарубежных странах.

11. Палий В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. 472 с. Изложены вопросы возникновения и применения международных стандартов учета и отчетности.

12. Соловьева О.В. Международная практика учета и отчетности: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. 332 с. Рассмотрены вопросы применения международных стандартов, их сравнение с национальными стандартами отдельных стран.

13. Стражева Н.С., Стражев А.В. Бухгалтерский учет: Учеб.-методич. пособие / Н.С. Стражева, А.В. Стражев. 11-е изд., перераб. и доп. Мн.: Книжный Дом, 2005. 608 с. Освещены вопросы ведения бухгалтерского учета, изменения в его организации на основе использования нового Типового плана счетов.

14. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. 248с. Рассмотрен широкий круг вопросов по организации оплаты труда на макро - и микро-уровнях. Особое внимание уделено разработке предприятиями внутрипроизводственных тарифных систем, различным моделям и методам формирования средств на оплату труда.

**1.4 Задачи учета и анализа фонда заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике**

Перестройка управления экономикой, формирование в Республике Беларусь цивилизованных рыночных экономических отношений, использование различных форм собственности невозможны без существенного повышения роли учета, контроля и анализа. Новые условия хозяйствования обусловили существенные изменения методологии и организации бухгалтерского учета на строительных предприятиях. Как известно, основной задачей бухгалтерского учета в строительных организациях, работающих в условиях рыночных отношений, является обеспечение многочисленных пользователей специфической экономической информацией. Достоверная экономическая информация помогает принимать ответственные и эффективные управляющие решения, способные влиять на будущее финансовое положение строительной организации, на материальное благосостояние его собственников (акционеров), руководителей (менеджеров) и наемных работников, а также на величину поступления средств в государственный бюджет. Данные бухгалтерского учета должны содержать информацию для изыскания резервов снижения себестоимости строительно-монтажных работ в части рационального использования материалов, снижения норм их расхода.

Появление совместных предприятий, привлечение иностранного капитала в экономику Республики Беларусь требует разработки отечественных стандартов (положений, инструкций) по бухгалтерскому учету и отчетности применительно к международным стандартам. В условиях рыночной экономики для того, чтобы выбрать наиболее выгодный рынок реализации продукции (работ, услуг) необходима информация о финансовых результатах от реализации продукции (работ, услуг) по значительному числу позиций (по зонам, странам, группам населения и другим позициям)и другим вопросам маркетинга. Одной из важных задач бухгалтерского учета в условиях рыночной экономики является определение финансового положения строительной организации на ближайшую и отдаленную перспективу.

В условиях рыночной экономики любая строительная организация стремится получить максимум прибыли при минимальных совокупных затратах. Эта проблема достигается путем экономии материальных, трудовых и денежных ресурсов. Экономия фондов заработной платы является бухгалтерский учет.

С позиции управления строительная организации к учету труда и заработной платы в условиях рыночной экономики предъявляются определенные требования, основные из них:

1. производить точную и своевременную оплату труда работников строительной организации;
2. следить за законченностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающего заработка, за устранением непроизводительных выплат;
3. своевременно и правильно отчислить на себестоимость строительно-монтажных работ суммы начисленной заработной платы, отчислений в фонд социальной защиты населения;
4. начисление налогов от фонда начисленной заработной платы;
5. собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности.

**2 ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**2.1 Тарифная система и ее значение в организации учета заработной платы**

В экономической литературе нет четкого сущностного определения тарифной системы как элемента организации заработной платы. Из описательных характеристик можно заключить, что под тарифной системой понимается совокупность условий оплаты, позволяющих отразить в ней различия в сложности выполняемых работ (квалификации работника), условиях и интенсивности труда, значимости сфер его применения (дефицитности профессии или специальности на рынке труда) и в некоторых других характеристиках трудового процесса, относимых к так называемым «тарифообразующим» в той или иной системе оценке трудового вклада работающих по найму.

Среди тарифообразующих факторов одним из первых является различие в сложности выполняемых работ, соответственно, в умении работников выполнять эти работы (их квалификация). Через тарифную систему прежде всего должна быть обеспечена дифференциация оплаты труда в зависимости от этого фактора. Квалифицированный рабочий при прочих равных условиях создает за одинаковое время значительно большие материальные ценности, чем малоквалифицированный. Кроме того, рабочий высокой квалификации способен выполнить работы, которые малоквалифицированному работнику вообще выполнить не под силу. Для приобретения, поддержания и преумножения своих навыков и знаний квалифицированному рабочему требуется больше расходов, чем неквалифицированному. Все это, с одной стороны, диктует необходимость повышенной оплаты более квалифицированной работы по сравнению с менее квалифицированной, а с другой – создает возможность для более высокой оплаты.

Дифференциация заработной платы работников в зависимости от сложности труда призвана также обеспечить условия для наилучшего удовлетворения потребностей работодателей в труде различной квалификации и стимулировать работников к приобретению квалификации и ее повышению.

Квалификация работников выступает в современной рыночной экономике в качестве важнейшего фактора дифференциации заработной платы. Кроме накопленного производственного опыта показателями, характеризующими квалификацию, являются уровень и продолжительность общего и профессионального образования и обучения, стаж практической работы.

Заработная плата должна через тарифную систему отразить также различия в производственно-технических условиях выполнения работы. Для тех, кто работает на участках производства с более высокой, чем в среднем интенсивностью труда, с более высокой физической и технической тяжестью труда, на участках с вредными и опасными для жизни самого работника или окружающих его людей условиями труда должна быть установлена повышенная оплата как с целью компенсации повышенного расхода жизненной энергии, так и с целью привлечения работников на такие участки. Следует иметь ввиду, что общественная значимость фактора условий труда по технического и социального прогресса меняется. С одной стороны, технический прогресс приводит к сокращению участков тяжелого физического труда, устранению таких видов труда, которые связаны с неблагоприятными последствиями для здоровья и опасностью для жизни работающих. С другой стороны, социальный прогресс, рост общего уровня знаний и культуры приводят работодателей и работников к пониманию того, что никакими деньгами нельзя компенсировать здоровье работника. Поэтому как тарифообразующий этот фактор в современной развитой рыночной экономике постепенно ослабляет свое влияние. Однако возрастают требования к технической защите, режимам работы, медицинскому контролю за здоровьем в ходе трудовой деятельности, обеспечению необходимого питания и отдыха, обоснованию продолжительности работы во вредных и опасных для здоровья условиях труда и т.д. Таким образом, компенсация за выполнение работы в неблагоприятных условиях, осуществляемая через тарифную систему, дополняется и даже заменяется системой других преимуществ, льгот и выплат. В их число входит установление сокращенного рабочего дня, дополнительных отпусков, бесплатного питания, системы повышенных пенсий с льготными сроками их назначения, преимуществ по социальному страхованию и социальному обеспечению. Нередко дополнительные преимущества, предоставляемые работникам связи с особыми условиями труда, значительно превышают дополнительные варианты выплат, включаемые в заработную плату.

К числу тарифообразующих должны относиться и различия в природно-климатических и экономических условиях проживания работников. Неодинаковые природно-климатические условия, удаленность отдельных районов от освоенных центров при прочих равных условиях приводят к территориальным различиям в условиях воспроизводства рабочей силы. Они связаны с территориальными различиями в ценах на товары и услуги и с неодинаковой структурой потребления (в северных районах России, например, больше расходы на одежду, отопление, освещение и т.п.). Поэтому, если действие тарифной системы распространяется на несколько различных по природно-климатическим и экономическим зонам территорий, то она должна обеспечить соответствующую дифференциацию заработной платы. Тарифная система всегда отражает отношения между работодателями и всеми работниками по поводу условий оплаты за общественно значимые различия в самом труде, и в силу этого с ее помощью обеспечивается реализация принципа равной оплаты за равный труд или разной оплаты за разный труд, в тех рамках, в которых применяется для оценки трудового вклада работника соответствующая тарифная система.

Тарифная система состоит из трех элементов: тарифных сеток; тарифных ставок (должностных окладов) и тарифно-квалификационных справочников. В нее также включаются различного рода надбавки, доплаты и повышения тарифного характера, устанавливаемые для суммирования труда на отдельных видах работ, производств и отраслей.

Согласно ст. 60 Трудового кодекса Республики Беларусь республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые или месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровень оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Тарифный разряд характеризует уровень квалификации рабочего (квалификационный разряд) и зависит от степени сложности, точности и ответственности выполняемых им работ.

Тарифные коэффициенты характеризуют соотношения квалификационного уровня работников по разрядам и показывают, во сколько раз рассчитанные на их основе тарифные ставки последующих разрядов выше ставки первого.

На основе тарифных коэффициентов и тарифной ставки первого разряда осуществляется дифференциация тарифных ставок (окладов) по разрядам по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников.

В настоящее время действует утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.03.2001 г . № 21Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (см. табл. 63). Она является инструментом тарифного нормирования труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы устанавливаются тарифные ставки (оклады) работников.

Работники коммерческих организаций распределены по 23 разрядам.

При помощи Единой тарифной сетки осуществляется дифференциация и регулирование основной (тарифной) части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от следующих факторов:

* сложности труда (квалификации) - в пределах одной профессии, должности (внутрипрофессиональная, внутридолжностная дифференциация);
* содержания и специфики труда рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей организаций, функциональных и производственных подразделений (межпрофессиальная, междолжностная дифференциация);
* общих условий труда, сложности выпускаемой продукции (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов, характерных для отрасли (подотрасли).

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих представляют собой систематизированные перечни работ и профессий рабочих, имеющиеся на предприятиях и в организациях. В них сформулированы квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и профилю работы, в отношении производственных навыков, профессиональных знаний, приемов труда, умения организовать рабочее место, а также с учетом характера ответственности, лежащей на работнике за правильное выполнение работы.

Они предназначены для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим. При помощи их производится тарификация рабочих, с 1-го по 8-й разряд, что позволяет оценивать сложность той или иной профессии одним и тем же измерителем - номинальной величиной разряда.

**2.2 Состав фонда заработной платы и его учет**

Фонд заработной платы - это сумма вознаграждений, предоставленных в соответствии с количеством и качеством труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда. Учет фонда заработной платы ведется в соответствии с Инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду. Раздел IV. Фонд заработной платы. Прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы, утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь № 80 от 17.09.2001 г.

В фонд заработной платы включаются:

-выплаты по заработной плате, исчисленные, исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов, устанавливаемых в зависимости от результатов труда, его количества и качества, стимулирующих и компенсирующих выплат, включая компенсации по оплате труда в связи с повышением и индексацией цен, систем премирования рабочих, руководителей, специалистов и других служащих за производственные результаты, иных условий оплаты труда в соответствии с применяемыми на предприятии формами и системами оплаты труда;

-стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты;

-выплаты стимулирующего характера по системным положениям: премии за производственные результаты, включая вознаграждения по итогам работы за год;

-надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде;

-премии за экономия сырья и материалов, создание, освоение внедрение новой техники, по итогам соревнований, смотров, конкурсов, направленных на выявление и использование резервов производства и повышение эффективности производства, единовременные поощрения отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий;

-выплаты стимулирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе: надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам, за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условия труда и т.д.;

-стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей в соответствии с действующим законодательством коммунальных услуг, питания, продуктов, затраты на оплату предоставляемого работникам предприятий в соответствии с установленным законодательством порядком бесплатного жилья (суммы денежной компенсации за непредоставление бесплатного жилья, коммунальных услуг и прочее);

-стоимость выдаваемых бесплатно в соответствии с действующим законодательством предметов, включая форменную одежду, обмундирование, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам; установленные законодательством нормы на бесплатную выдачу предметов распространяются на предприятия всех форм собственности;

-оплата очередных (ежегодных) и дополнительных отпусков, включая оплату дополнительно предоставляемых по решению трудового коллектива отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей;

-единовременное поощрение работников за выполнение особо важных производственных заданий;

-оплата льготных часов подростков, перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, выполнением государственных обязанностей;

-выплаты работникам, высвобождаемым с предприятий и организаций в связи с реорганизацией, сокращением численности работников и штатов;

-единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности в данном хозяйстве) в соответствии с действующим законодательством;

-выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в пустынных, безводных и высокогорных местностях, производимые в соответствии с действующим законодательством;

-надбавки к заработной плате, предусмотренные законодательством за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах Европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климматическими условиями;

-оплата отпусков перед началом работы выпускникам профессионально-технических училищ и молодым специалистам, окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение, а также проезда к месту работы;

-оплата в соответствии с действующим законодательством учебных отпусков, предоставляемых рабочим и служащим, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах, в вечерних (сменных) и заочных общеобразовательных школах;

-оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством;

-разница в окладах, выплачиваемая работникам, трудоустроенным с других предприятий и из организаций с сохранением в течение определенного срока (в соответствии с законодательством) размеров должностного оклада по предыдущему месту работы, а также при временном заместительстве;

-суммы, выплачиваемые (при выполнении работ вахтовым методом) в размере тарифной ставки, оклада за дни в пути от места нахождения предприятий к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

-суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, в организации согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

-доплаты в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка, установленные законодательством;

-оплата в соответствии с действующим законодательством за работу в выходные и праздничные дни, и в сверхурочное время;

-зарплата по основному месту работы рабочим, руководителям и специалистам предприятий и организаций во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации и переподготовки кадров (не выше установленного норматива);

-оплата труда студентов высших учебных заведений и учащихся средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственную практику на предприятиях;

-оплата работ по трудовому соглашению;

-другие виды выплат, включаемые в соответствии с установленным порядком в фонд оплаты труда (за исключением расходов по оплате труда, финансируемых за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятий, и других целевых поступлений).

Фактически начисленная заработная плата за определенный период является отчетным фондом оплаты труда. Как видно из вышеприведенного перечня оплат, фонд оплаты труда состоит из двух частей. Первая часть включает: заработную плату, начисленную за фактически отработанное время по основным тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам; различные доплаты и премии персоналу; вторая – гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством: оплату трудовых отпусков, оплату за выполнение государственных и общественных обязанностей и др.

Предприятия и организации должны вести раздельный учет фонда оплаты труда работающих (списочного и несписочного состава); выплат работникам за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятий и других источников; единовременных денежных премий и вознаграждений, не входящих в фонд оплаты труда; прочих денежных выплат и стоимости натуральных выдач работникам, начислений страховых взносов по социальному страхованию и в фонд социальной защиты населения и другие местные и республиканские фонды.

На издержки производства и обращения не относятся следующие выплаты в денежной и натуральной формах, которые производятся за счет фонда потребления и других источников: материальная помощь; единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда; доплаты и надбавки к государственным пенсиям; единовременные поощрения; стипендии студентам и учащимся, направленным предприятиями в высшие и средние специальные учебные заведения; доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям трудового коллектива и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия; оплата жилья; уменьшение продолжительности рабочего времени для отдельных работников с учетом особых условий их труда (по решению трудового коллектива); материальное поощрение работников, обслуживающих работающих данного коллектива (столовых, поликлиник и т.д.); оплата ежегодных отпусков в части, соответствующей доле расходов на оплату труда, производимой за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия; расходы по предоставлению питания бесплатно или по льготным ценам в столовых (буфетах); расходы на усиление питания работников, проходящих курс лечения в профилакториях, и детей, находящихся в детских садах, яслях, оздоровительных лагерях; оплата путевок, проезда, безвозмездных ссуд, стоимость продукции и товаров, выдаваемых в натуральном выражении, и другие выплаты, носящие характер льгот, дополнительно предоставляемых по решению трудового коллектива сверх льгот, предусмотренных законодательством.

Для целей бухгалтерского учета заработную плату подразделяют на основную и дополнительную.

Под основной заработной платойпринято понимать:

* выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
* доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и другие выплаты.

Дополнительная заработная платавключает:

* выплаты за неотработанное время: оплата трудовых и социальных отпусков;
* выполнение государственных и общественных обязанностей; льготных часов подростков;
* выходного пособия при увольнении и другие суммы, начисленные за трудовые и социальные отпуска, включаются в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца. Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты, включается в фонд заработной платы исходя из средней цены реализации соответствующего вида продукции в отчетном периоде.

Стоимость бесплатно выданных работникам товаров (продукции, услуг) определяется исходя из средней цены реализации в отчетном периоде либо в ценах приобретения, когда товары закупались в других организациях.

**2.3 Первичная документация по начислению заработной платы и других выплат и порядок ее прохождения**

Основными первичными документами для учета выполненных строительно-монтажных работ, их качества и начисления заработной платы являются наряды. Они выписываются до начала работ (прорабами, мастерами), подписываются нормировщиком и передаются бригадирам.

К каждому наряду составляется табель-расчет, в котором перечисляются исполнители работ, их разряды и количество отработанных часов каждым рабочим.

По окончании задания или месяца наряды закрываются, подписываются нормировщиками, прорабами и мастерами и передаются на утверждение главному инженеру строительной организации. Этот процесс осуществляет отдел труда и заработной платы. Из отдела труда и заработной платы наряды вместе с табелями-расчетами передаются в расчетную группу бухгалтерии. В расчетную группу бухгалтерии поступают также первичные документы по начислению различных доплат, временной нетрудоспособности и другие. По мере поступления Первичных документов они проверяются работниками расчетной группы бухгалтерии.

После приемки и проверки документов производится их обработка, которая предусматривает несколько этапов:

1. на основании документов по начислению заработной платы рассчитывается заработная плата каждого работника (т.е. делаются арифметические подсчеты);
2. определяется сумма начисленной заработной платы за месяц каждому работнику. Для этого суммы начисленной за-

работной платы по отдельным документам записывают в лицевые счета работников;

1. по каждому работнику определяется сумма удержаний и вычетов из заработной платы и сумма заработной платы, которую надо выдать работнику на руки;
2. определяются сводные данные о начисленных суммах и удержаниях по строительной организации в целом. Сначала на основании лицевых счетов оформляются расчетно-платежные ведомости, а затем заполняется разработочная таблица № 5 "Сводка начисленной заработной платы по ее составу и категориям работников и сводка по расчету с рабочими и служащими". Эти данные необходимы для производства бухгалтерских записей по синтетическим счетам, а также для контроля за использованием фонда заработной платы;
3. начисленная заработная плата работникам организации распределяется по кодам производственных затрат.

Если процесс начисления заработной платы механизирован, в этом случае все первичные документы передаются для обработки па ЭВМ, которая затем выдает машинограммы.

**2.4 Порядок расчета заработной платы и других выплат**

Основанием для начисления заработной платы является:

1. приказы (распоряжения) о приеме на работу(ФИО работника, его должность, тарифная ставка (оклад), разряд, категория и другие необходимые сведения).
2. штатное расписание;
3. коллективный договор; контракты;
4. трудовые соглашения;
5. положения о премировании;
6. приказы о назначении на должность, о совмещении и другие документы.

При повременной форме оплаты работникам выплачивается заработная плата за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Она предусматривает две основные системы: простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременно-премиальная оплата труда. Основным документом для начисления заработной платы является табель учета использования рабочего времени. При этой системе оплаты труда заработная плата определяется путем умножения часовой или дневной тарифной ставки присвоенного разряда работнику на количество отработанных им часов или рабочих дней. При повременно- премиальной оплате труда учитывается количество труда, усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность в результатах работы. Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается строительной организацией.

Начисление и распределение заработной платы между членами бригады (звена) при сдельной системе оплаты труда производится на основании первичных документов, но учету выработки (нарядов, нарядов-заданий и других) и табелей учета использования рабочего времени.

Общая сумма заработной платы, начисленная рабочим бригады (звена), распределяется между ними пропорционально количеству отработанных часов каждым работником и его разрядом и по коэффициенту приработка.

В начале рассчитывается заработная плата каждого члена бригады по тарифу путем умножения количества фактически отработанных часов в данном месяце на часовую тарифную ставку присвоенного ему разряда. После этого определяется коэффициент приработка путем деления общей суммы начисленной заработной платы на общую сумму начисленной заработной платы по тарифу. Заработная плата члену бригады начисляется путем умножения начисленной ему заработной платы по тарифу на коэффициент приработка.

В строительстве широкое распространение получил способ распределения начисленной заработной платы между членами бригады с учетом коэффициента трудового участия (КТУ). С помощью КТУ распределяется сдельный приработок и премии. КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку личного вклада каждого члена бригады в конечные результаты работы. Порядок и условия применения КТУ принимаются советом трудового коллектива и утверждаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом. В качестве базового значения КТУ для всех работников

рекомендуется принимать единицу. Значение КТУ каждого члена или коллектива может быть равно базовому, больше или меньше его в диапазоне от 0 до 1,5 в зависимости от вклада в общие результаты, оцениваемого по принятым в организации критериям. Перечень показателей и значений КТУ, повышающих или понижающих базовый коэффициент, содержатся в шкале КТУ.

Кроме начисления заработной платы работникам производятся различные доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, за простой, за сверхурочные работы, за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни и другие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются предприятиями самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах, при этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством. Нормальными условиями работы являются те, при которых рабочие места согласно наряд-заданиям, нарядам и другим документам на оплату полностью обеспечены строительными материалами, действующим оборудованием, специальным инструментом и приспособлениями. Если эти условия не выполнены и рабочему приходится затрачивать на работу дополнительное время, в этом случае надо произвести расчет этого времени и его оплату. Согласно ст. 70 Трудового кодекса Республики Беларусь за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Время вынужденных перерывов в работе, в течение которого рабочие находятся на предприятии, но не могут быть использованы, называется простоем. Виновником простоя могут быть как рабочие, так и администрация строительного предприятия, поставщики материалов, энергии и другие. Простои по вине работника оплате не подлежат.

Оплата труда работников в случае простоя, но не по их вине не может быть ниже 2/3 установленной тарифной ставки (оклада).

Согласно ст. 119 Трудового кодекса Республики Беларусь сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. Согласно ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

1. работникам со сдельной оплатой труда — не ниже двойных сдельных расценок;
2. работникам с повременной оплатой труда, а также полу чающим должностные оклады, - не ниже двойных часовых ставок (окладов).

Работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь работникам оплачивается и непроработанное время. К нему относят оплату: трудовых и социальных отпусков; за время выполнения государственных и общественных обязанностей и др.

Трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя. За последующее время работы трудовой отпуск предоставляется в любое время рабочего года.

# Трудовой отпуск может быть продлен или перенесен:

1. при временной нетрудоспособности;
2. при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
3. в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей;
4. в случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска и в других случаях предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Средний заработок, сохраняемый за время отпусков, для определения размера компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска.

Средний заработок = среднедневной заработок \* количество календарных дней отпуска

Среднедневной заработок = заработная плата, начисленная за месяцы, принимаемые для расчета среднего заработка, сохраняемого за время отпуска / число этих месяцев и на среднемесячное количество календарных дней, исчисленное в среднем за 5 лет и принятое для расчета равным 29,7.

В случае продления отпуска, дни, на которые он продлен, дополнительно не оплачиваются.

При совпадении приходящихся на период отпуска государственных праздников и праздничных дней, с воскресными днями продолжительность отпуска увеличивается на число таких дней, но оплате не подлежат.

Премии, авторские вознаграждения, суммы индексаций заработной платы в связи с повышением цен на товары и услуги, подлежащие учету при исчислении компенсаций за не использованный отпуск, включаются в заработок того месяца, на который они приходятся согласно лицевому счету.

Рабочим сохраняется заработная плата за время выполнения государственных и общественных обязанностей. Для оплаты этого времени должны быть предоставлены документы: табель, командировочное удостоверение, повестка в военкомат с пометкой о нахождении и другие документы.

Для исчисления среднего заработка работникам, рабочее время которых не поддается учету, принимается заработная плата за 12 месяцев, предшествующих месяцу начала выплат.

Заработная плата рабочих и служащих в соответствии с законодательством о труде выплачивается в сроки, указанные в коллективном договоре по согласованию с обслуживающим учреждением банка. Деньги, предназначенные для выдачи заработной платы, кассир получает в банке по чекус одновременным предоставлением в банк платежных поручений на перечисление начислений на заработную плату. Полученные из банка деньги должны быть оприходованы по приходному кассовому ордеру,

Д-т сч. 50 «Касса»

К-т сч. 51 «Расчетный счет»

а затем по платежной ведомости (см. приложение 8)под расписку о получении денег выдаются работникам предприятия.

Заработная плата выдается в течение 3-х рабочих дней, считая день получения денег из банка. По истечении этих дней кассир построчно проверяет и суммирует выданную заработную плату, а затем против фамилии лиц, не получивших ее в графе «Расписка в получении» пишет «Депонировано». Платежная ведомость закрывается двумя суммами: выдано наличными и депонировано.

На депонированную сумму кассир составляет реестр депонированной заработной платы, а на сумму выданной - бухгалтерия выписывает расходный кассовый ордер.Если работника невозможно найти через сберкассу, то на сумму его депонированной заработной платы открывается депонентский листок.

Депонированная заработная плата сдается в банк на расчетный счет по объявлению на взнос наличными, в котором должно быть указано наличие взноса – депонированная заработная плата, которая учитывается на счете 76.

Составляются следующие бухгалтерские проводки:

-депонируется заработная плата:

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

К-т сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

-на сумму сданной в банк депонированной заработной платы:

Д-т сч. 51 «Расчетный счет»

К-т сч. 50 «Касса»

-получены в кассу деньги для выплаты депонированной заработной платы:

Д-т сч. 50 «Касса»

К-т сч. 51 «Расчетный счет»

**-**выдана из кассы депонированная заработная плата:

Д-т сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

К-т сч. 50 «Касса»

Несвоевременно неполученная заработная плата рабочими хранится на предприятии в течение 3-х лет. По истечении срока исковой давности неполученная заработная плата относится на финансовые результаты деятельности предприятия:

Д-т сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

К-т сч. 80 «Прибыли и убытки»

**2.5 Синтетический и аналитический учет расчетов с работниками предприятия**

Для расчетов с персоналом по заработной плате и связанных с ней расчетов предусмотрены следующие счета:

70 "Расчеты с персоналом по оплате, труда", 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям", 68 "Расчеты по налогам и сборам".

На счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" учитываются расчеты с работниками организации по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям по временной нетрудоспособности и другим выплатам, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

Начисленные работникам организации суммы отражаются по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда1" в дебет счетов:

08 "Вложения во внеоборотные активы" *—* работникам, занятым в капитальном строительстве;

20 "Основное производство"— за изготовление продукции, выполненных работ и оказанных услуг;

23 "Вспомогательные производства" *-* персоналу подсобно-вспомогательных производств;

25 "Общепроизводственные расходы" *-* персоналу, связанному с обслуживанием и эксплуатацией строительных машин и механизмов;

26 "Накладные расходы" *-* работникам управления; 28 "Брак в производстве" *-* за исправление брака;

69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" *-* пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты из фонда социальной защиты населения;

84 "Нераспределенная прибыль"(непокрытый убыток) — на суммы начисленных доходов от участия в уставном фонде организации;

92 "Внереализационные доходы и расходы" *-* за работы по ликвидации последствий стихийных бедствий;

96 "Резервы предстоящих расходов" *—* на оплату отпусков и т.д.

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналам по оплате труда" отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т. п., доходов от участия в уставном фонде организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Выплаты и удержания отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в кредит счетов:

1. "Касса"— на выплаты наличных денег из кассы организации (заработная плата, премии и т. д.);
2. "Расчетный счет"— на перечисления с расчетного счета организации на счет работника в банке;

68 "Расчеты по налогам и сборам" *—* на удержанный налог с доходов физических лиц;

71 "Расчеты с подотчетными лицами" *-* на сумму невозвращенного аванса, ранее выданного под отчет работнику;

73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям"- возмещение материального ущерба, причиненного работником организации в результате недостач денежных средств и материальных ценностей, допущенного брака в производстве, а также погашения задолженности по займам;

76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами"— на депонированную сумму, которая не была выдана работнику в установленный срок выплаты заработной платы, а также на удержания по исполнительным документам в пользу других лиц.

При натуральной форме оплаты труда, т. е. выдаче работникам в качестве оплаты труда материалов, готовой продукции, товаров и др., составляют следующие бухгалтерские записи:

а) на сумму начисленной заработной платы

Д-т счета 20 "Основное производство"

Д-т счета 23 "Вспомогательные производства"

Д-т счета 25 "Общепроизводственные расходы"и другие

К-т счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда";

б) на сумму выданных материалов, продукции, товаров в натуре по ценам реализации, включая НДС

Д-т счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" К-т счета 90 "Реализация"или К-т счета 91 "Операционные доходы и расходы";

в) на фактическую себестоимость материалов, продукции, товаров, выданных в порядке натуральной оплаты

Д-т счета 90 "Реализация"

или

Д-т счета 91 "Операционные доходы, и расходы"

К-т счета 10 "Материалы"

К-т счета 41 "Товары"

К-т счета 43 "Готовая продукция".

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков следует иметь в виду, что начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 и кредиту счета 50 "Касса"). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 и дебет счетов производственных затрат или счета 96).

Сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", как правило, кредитовое и означает долг предприятия перед работниками. По отдельным работникам может быть дебетовое сальдо в том случае, когда выданный аванс оказался больше, чем начисленная заработная плата за месяц. Сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в Главной книге и в балансе должно отражаться развернуто.

При расчетах с рабочими и служащими по заработной плате строительная организация вступает в расчетные отношения с другими организациями и лицами.

Так, у организации возникают расчеты с работниками по предоставленным им займам на индивидуальное и кооперативное жилищное строительство, приобретение или строительство садовых домиков и благоустройство садовых участков, обзаведение домашним хозяйством и другие.

Для учета всех видов расчетов с работниками организации, кроме расчетов по оплате труда и расчетов с подотчетными липами, предназначен счет 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям".

К счету 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" могут быть открыты субсчета:

73-1 "Расчеты по предоставленным займам"; 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба"и другие.

На субсчете 73-1 "Расчеты по предоставленным займам" отражаются расчеты с работниками организации по предоставленным им займам (например, на индивидуальное и кооперативное жилищное строительство, приобретение или строительство садовых домиков и благоустройство садовых участков, обзаведение домашним хозяйством и др.).

На суммы займов, выданных работникам организации, делается следующая запись:

Д-т счета 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям"субсчет — "Расчеты по предоставленным займам";

К-т счета 50 "Касса" или К-т счета 51 "Расчетный счет".

На сумму платежей, поступивших от работников на погашение займов

Д-т счета 50 "Касса"

Д-т счета 51 "Расчетный счет"

Д-т счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

К-т счета 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям".

На субсчете 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" учитываются расчеты по возмещению материального ущерба, причиненного работникам организации в результате недостач и хищений денежных и товарно-материальных ценностей, брака, а также по возмещению других видов ущерба.

В дебет счета 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, относятся с кредита счетов 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" и 98 "Доходы будущих периодов" (за недостающие товарно-материальные ценности), 28 "Брак в производстве" (за потери от брака продукции) и др.

По кредиту счета 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" записи производятся в корреспонденции со счетами: учета денежных средств — на суммы внесенных платежей; 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - на суммы удержаний из сумм по оплате труда; 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" — на суммы списанных недостач при отказе во взыскании ввиду необоснованности иска.

Аналитический учет по счету 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" ведется по каждому работнику организации.

Для учета расчетов с бюджетом по удержанию налогов на доходы физических лиц в бухгалтерском учете предназначен счет 68 "Расчеты по налогам и сборам". По кредиту этого счета отражают суммы удержанных налогов, а по дебету — перечисление их в бюджет. Сальдо на счете 68 "Расчеты по налогам и сборам", как правило, кредитовое. На счетах бухгалтерского учета делаются следующие записи:

а) при удержании налогов

Д-т счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"К-т счета 68 "Расчеты по налогам и сборам";

б) при перечислении налогов в бюджет

Д-т счета 68 "Расчеты по налогам и сборам"К-т счета 51 "Расчетный счет".

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации. Организация аналитического учета должна обеспечить последующую группировку показателей по составу работающих, видам оплат и удержаний и т. д. Данные аналитического учета используются для исчисления средней заработной платы, при расчете платы за трудовые и социальные отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и других.

При журнально-ордериой форме счетоводства операции по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются в журнал е-орд ере № 10-С. Аналитический учет по счету 70 ведется в расчетных ведомостях и лицевых счетах работающих. По счетам 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" и 68 "Расчеты по налогам и сборам" синтетический учет ведется в журнале-ордере № 8, аналитический учет — в ведомости № 7. Аналитический учет по депонированию заработной платы ведут в книге учета депонированной заработной платы.

**2.6 Международные стандарты и опыт зарубежных стран по учету фонда заработной платы**

Значительную часть расходов большинства предприятий зарубежных стран составляет заработная плата. В некоторых отраслях стоимость рабочей силы достигает более половины всех расходов.

Основной целью учета расходов на оплату труда является получение необходимой информации о количестве отработанного времени, уровне заработной платы, сумме отчислений и удержаний из заработной платы.

Из заработной платы удерживают подоходный налог, налог на социальное страхование и другие удержания. В США, например, действуют два вида подоходного налога – федеральный и муниципальный. Федеральный подоходный налог перечисляется в правительственный бюджет, а муниципальный – в бюджет штата. Кроме этих налогов, предприятия различных стран уплачивают государству и местным органам власти целый ряд налогов и сборов.

Общая сумма начисленной заработной платы находит отражение по дебету счета «Расходы на персонал» и кредиту счета «Расчеты с персоналом». На дебет счета «Расходы на персонал» относят и суммы взносов на социальное страхование, которые погашают предприниматели за счет своих средств.

Начисленные с предприятия налоги и сборы первоначально накапливают по дебету специально открываемого счета «Налоги и сборы» и кредитуют соответствующие счета «Расчеты с государством», «Расчеты с органами социального страхования» и др.

Налоги и сборы, удерживаемые из заработной платы работников предприятия, отражают по дебету счета «Расчеты с персоналом» и кредиту соответствующих счетов для учета задолженности предприятия по этим удержаниям.

В зарубежных странах к заработной плате относят все расходы, связанные с содержанием рабочих: заработную плату, начисленную за непосредственное выполнение производственных операций, расходы предпринимателей на социальное обеспечение работников предприятия, на повышение их квалификации и расходы по обеспечению безопасности работы.

В связи с этим в учете заработная плата классифицируется на следующие группы: прямая заработная плата, косвенная заработная плата, выплаты рабочим предприятия, не зависящие от затрат рабочего времени, расходы, связанные с содержанием и использованием рабочей силы. Заработная плата рабочих рассчитывается исходя из почасовой ставки или сдельной выработки. Для служащих устанавливаются месячные или годовые оклады. Помимо определения минимального уровня заработной платы федеральный закон о справедливых условиях труда в США упорядочивает выплаты за сверхурочные работы. Сверхурочными считаются работы, выполненные за отработанные часы, сверх 40 часов в неделю и 8 – в день. Сверхурочные работы оплачиваются в полуторном размере регулярной ставки. Работы, выполненные в выходные и праздничные дни, могут быть оплачены в двойном размере тарифной ставки.

Рабочее время учитывается в документах в виде карты учета времени, которая ведется на каждого рабочего. Она используется для составления платежных ведомостей, так как при начислении оплаты труда используются, в основном, часовые ставки.

К документам, подтверждающим выработку рабочих, относятся ежедневные рапорты о выработке продукции, наряды, маршрутные листы и т.д. В этих документах указываются фамилии рабочих, табельный номер, смена, название цеха, вид работы, время работы (начало и конец рабочего времени), ставка (разряд) рабочего и дата, внутрисменные простои.

Распределение расходов на заработную плату и их списание на объекты калькуляции производится работниками управленческой бухгалтерии. Выбор методики распределения зависит от принятой классификации расходов на оплату труда, техники учета затрат на производство и других факторов. Например, в США существуют три методики распределения косвенной заработной платы.

Первая методика характеризуется тем, что сумма косвенной заработной платы за месяц распределяется между объектами калькуляции пропорционально принятым нормам, которые применяются при распределении всех накладных расходов.

При второй методике вся косвенная заработная плата распределяется на объекты калькуляции по специально разработанной и утвержденной ставке.

При использовании третьей методики косвенная заработная плата распределяется пропорционально основной заработной плате рабочих.

В некоторых странах применяется еще метод распределения косвенных расходов на оплату труда пропорционально затратам труда или времени на изготовление отдельных изделий или видов продукции.

Начисленная прямая заработная плата отражается по дебету счета «Затраты на производство» или «Производственная себестоимость», а косвенная заработная плата и выплаты, непосредственно не зависящие от затрат рабочего времени, включаются в издержки производства соответствующих служб или подразделений с кредита счета « Расходы на персонал».

Заработная плата начисляется по повременной либо почасовой системе. При почасовой системе заработная плата начисляется за неделю или месяц, независимо от количества отработанных часов. При почасовой оплате заработок работника определяется исходя из отработанного времени в часах и часового тарифа определенного работника.

На каждого работника в бухгалтерии заводят карточку учета доходов, в которой отражаются все виды доходов, удержания из заработной платы и сумму к платежу. На основании данных карточек учета доходов заполняется журнал заработной платы, который является регистром учета всех выплат по каждому работнику и в целом по компании, всех удержаний и сумм, подлежащих выплате.

Каждый наниматель обязан платить три налога, начисляемых на заработную плату: социальное страхование, федеральный и муниципальный налоги по безработице.

Большинство работников США имеют право на ежегодные отпуска. Компании накапливают средства для оплаты отпускных в течение периода, за который работник получает отпуск. Накопленные суммы на оплату отпускных отражаются по дебету счета «Расходы на отпускные» и кредиту счета «Задолженность по отпускным». Суммы начисленных отпускных отражаются по дебету счета «Задолженность по отпускным» и кредиту счета «Расчеты с работниками по отпускным». Из начисленных сумм производятся соответствующие удержания:

Дебет счета «Расчеты с работниками по отпускным»;

Кредит счетов:

«Задолженность по федеральному подоходному налогу»;

«Задолженность по муниципальному подоходному налогу»;

«Задолженность по социальному страхованию работников»;

«Задолженность по медицинскому страхованию»;

«Счет в банке».

**2.7 Оценка состояния учета фонда заработной платы на базовом предприятии и предложения по его совершенствованию**

Для управления строительным предприятием и принятия управленческих решений необходимо четко определить количественный и качественный состав по профессиям, специальностям, разряду, возрасту и др. показателям, знать количество отработанного времени каждым работником организации. Бухгалтерии необходимы данные о приеме работников, об их перемещении, увольнении, количестве предоставляемых отпусков и др. выплатам. Для этого на предприятии ведется оперативный учет численности работников. Непосредственный учет всего личного состава работников осуществляется в отделе кадров (ОК).

Для слежения за движением работников на филиале «Завод Сантехдеталь «ОАО Белсантехмонтаж-2» используются следующие первичные документы:

-приказ (распоряжение) о приеме на работу по ф. Т-1 (приложение A). Он заполняется в одном экземпляре работником ОК или лицами, отвечающими за прием на работу. На основании этого документа в бухгалтерии составляется лицевой счет.

-приказ (распоряжение) о переводе на другую работу по ф. Т-5 (приложение Б). Эта форма применяется при переводе работника из одного подразделения в другое. Она заполняется в 2-х экземплярах для бухгалтерии и ОК.

-приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора по ф. Т-8 (приложение В). Заполняется в 2-х экземплярах при увольнении работника. Документ составляется руководителем ОК, подписывается руководителем предприятия. На основании этого приказа бухгалтерия делает окончательный расчет уволенного работника.

-записка о предоставлении отпуска (вместо приказа (распоряжения) о представлении отпуска по ф. Т-6) (приложение Г). На основании этого документа бухгалтерия делает расчет оплаты, причитающейся за отпуск.

На каждого работника заполняется «личная карточка». На руководителей и специалистов дополнительно оформляется «листок по учету кадров».

Впервые поступившему на предприятие работнику выделяется трудовая книжка, которая хранится в течение работы на предприятии в ОК. Каждому работнику присваивают табельный номер, который указывается в табеле учета рабочего времени и всех документах по заработной плате.

Оперативный учет использование рабочего времени ведут в табеле учета рабочего времени по форме № Т-13а (приложение Д), в котором ежедневно отмечают количество отработанных часов, простои, сверхурочные, отпуска, прогулы, опоздания, выходные и праздничные дни и так далее. На основании этого документа составляется табель учета использования рабочего времени и подсчета заработка (приложение Е). В нем отражается тариф, сумма по тарифу, вредность, праздничные, надбавка, коэффициенты трудового участия (КТУ) и другие выплаты. КТУ устанавливается на заседании совета бригады соответствующим протоколом (приложение Ж), который подписывается председателем совета бригады.

Все начисления производятся аналогично Законодательству Республики Беларусь, никаких особенностей на предприятии нет, выводятся соответствующие машинограммы.

Премии, начисленные руководителям и специалистам отражаются в ведомости начисления производственной премии (приложение З).

Сумма оплаты за отпуск (учебный, трудовой и т.д.) отражается в ведомости расчета сумм за отпуск (приложение И), которая составляется по каждому работнику.

Пособие по временной нетрудоспособности начисляется согласно законодательству и отражается в ведомости начисления пособий по листкам нетрудоспособности (приложение К). Начисление пособий производится на основании подтверждающих документов. При начислении пособия в учете делаются следующие записи:

Д-т сч.69

К-тсч.70 6071840 руб.;

Работникам предприятия в обязательном порядке начисляются премии за стаж работы на основании фиксированных процентов от заработной платы:

от 0 до 1 года-0%;

от 1года до 5 лет-5%;

от 5 до 10 лет-10%;

от 10 до 15 лет-15%;

от 15 и выше-20%;

Эти суммы отражают в специальной машинограмме (приложение Л).

В соответствии с действующим законодательством из заработной платы работников производятся различные удержания и вычеты. В учете делаются следующие бухгалтерские записи:

-на сумму удержаний подоходного налога:

Д-т сч.70

К-т сч.68 14368068 руб.;

Д-т сч.68

К-т сч.51 14368068 руб.;

-на сумму отчислений в ФСЗН:

Д-т сч. 23,26,29,44

К-т сч.69 9360317 руб.;

- на сумму удержаний в пенсионный фонд:

Д-т сч. 70

К-т сч. 69 1742300 руб.;

Удержания по исполнительным листам отражаются в ведомости расчета удержаний из заработной платы по исполнительным листам (приложение М).

Удержания такие как подоходный налог, профсоюзный взнос, пенсионный взнос производятся автоматически и отражаются в расчетных листках (приложение Н) и РТ-5.

Выплата заработной платы на предприятии осуществляется разными способами. Часть работников получает денежные суммы через банк, где у каждого работника открыт свой личный счет, на который перечисляет предприятие деньги. Для перечисления денег с расчетного счета на лицевые счета работников в бухгалтерии составляют “Список для зачисления заработной на лицевые счета” (приложение П) и предается в банк. А также выплата производится на руки по “Платежным ведомостям” (приложение Р) и через карточки в банкоматах.

Сводным документом по начислению заработной платы и удержаний является “Сводная ведомость начислений и удержаний” (РТ-5) (приложение С), которая помогает получить сведения об удельном весе различных начислений в общей сумме заработной платы. Для распределения заработной платы по объектам основного производства, при распределении заработной платы заполняется “Ведомость расчета налогов и отчислений на сумму ФОТ” (вместо РТ-2) (приложение Т). В ней производится начисление налогов от ФЗП. В части начисленной заработной платы эти документы должны совпадать.

Особо тщательно подвергаются контролю расходы на оплату труда, так как они имеют большой удельный вес в себестоимости продукции. Этим занимается отдел труда и заработной платы, который устанавливает нормы выработки, сдельные расценки, тарифные ставки, надбавки, премии и другие виды выплат.

**2.8 Учет фонда заработной платы с использованием ЭВМ**

Основными предпосылками автоматизации учета труда и заработной платы являются большая трудоемкость сбора, регистрации и обработки информации, сложность выполняемых расчетов, разнообразие форм входной и выходной информации, постоянное совершенствование и изменение систем оплаты труда и методик их расчетов. В практике наблюдаются различные подходы к технологии обработки информации по учету труда и заработной платы: охвату расчетных показателей, содержанию алгоритмов, документированию информационной базы. Расчеты выполняются в строгом соответствии с трудовым законодательством. Основные формулы алгоритмов сводятся к накоплению информации и ее суммированию, таксировке данных, расчету процентных ставок, налогов и т.д.

Функциональная структура комплекса включает следующие задачи:

* расчет начисления сдельной заработной платы на основе данных об индивидуальной или коллективной выработке;
* расчет начисления повременной заработной платы на основе данных табельного учета или другой документации; доплат, премий, надбавок и т.д., заработной платы за первую половину месяца (аванса), отпусков;
* расчет удержаний: подоходного налога, за товары в кредит, по исполнительным листам, ссудам, подотчетных сумм и др.;
* расчет взносов по социальному страхованию и обеспечению отчислений в установленные налоговым законодательством фонды;
* формирование расчетно-платежной документации: расчетных ведомостей и листков, лицевых счетов по табельным номерам работников, платежных ведомостей аванса и расчетов за месяц;
* обобщение расчетов в разрезе структурных подразделений по видам оплат, категориям, группам профессий и корреспондирующим счетам;
* обобщение удержаний по видам и корреспондирующим счетам;
* обобщение операций по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в аналитическом разрезе и по другим группировочным признакам (оборотно - сальдовая ведомость по счету, карточка счета).

Модель автоматизированной обработки данных учета труда и заработной платы представляет собой комплекс действий, направленных на реализацию задач автоматизации учетного процесса. Технология решения задач по учету труда и заработной платы включает в себя следующие этапы:

* настройка алгоритмов расчета начислений и удержаний на особенности предприятия;
* заполнение справочников системы;
* формирование баз данных работающих;
* выписка рапортов о выработке;
* ввод с контролем данных табелей учета рабочего времени и запись в лицевые счета;
* ввод данных рапортов о выработке сдельщиков и расчет сдельной заработной платы, запись расчетов в лицевые счета;
* расчет повременной заработной платы, премий, доплат, запись в лицевые счета;
* перезапись данных начислений и удержаний по табельным номерам в зону оперативной информации и расчет отчислений от заработной платы;
* формирование и выдача на печать выходных документов;
* выдача справочной информации по запросу на экран;
* подготовка файлов (остатков) по аналитическим и синтетическим счетам в следующем периоде;
* ввод изменений в лицевые и при необходимости их корректировка;
* создание файлов по объектам затрат в разрезе цехов;
* запись данных об остатках, выдаче сводных ведомостей расходов по заработной плате.

Информационная база по учету труда и заработной платы состоит из:

* входной (первичной) информации;
* нормативно-справочной информации;
* выходной (результатной) информации;

Основными первичными документами по начислению заработной платы являются наряды на сдельную работу, наряды-задания, табели учета рабочего времени, листки временной нетрудоспособности, протоколы трудового участия членов бригады, справки- расчеты на доплаты, выплату премий, приказы на выделение материальной помощи, на выплату дивидендов и др.

К первичной информации также относятся документы, на основании которых производят удержания из заработной платы. Это заявление на добровольное удержание, приказы о лишении премии, исполнительные листы и др.

Нормативно-справочная информация представлена заполненными справочниками (виды оплат и удержаний, ставок общих начислений и удержаний, категорий работающих, корреспондирующих счетов, календарь рабочего времени) и справочниками, формируемыми в процессе внедрения АРМ на предприятии (работающих, структурных подразделений, тарифных ставок, получателей перечислений). В данную группу также входят справочники статей затрат, объектов учета затрат и дополнительных сведений. Эти справочники используются для отнесения заработной платы и других начислений на конкретные статьи и объекты затрат.

Выходную информацию составляют расчетно –платежные ведомости, расчетные листки, списки для перечислений, почтовых переводов в аналитическом разрезе по каждому работнику, а также сводки по видам оплат и удержаний, структурным подразделениям и счетам, по объектам затрат и видам удержаний в синтетическом разрезе.

В зависимости от производственных условий, организационной структуры предприятия, количества работающих, технологических процессов и труда, видов оплат, объема нормативной базы организуется вычислительная сеть АРМ (цехов, складов, централизованной бухгалтерии).

На АРМ цехового уровня может выполняться первичная обработка по заработной плате работников данного подразделения: оперативный учет выработки, расчеты по видам оплат, начислениям и удержаниям. Основанием для расчетов должна быть сформированная информационная база лицевых счетов и нормируемых видов работ, расценок, выпуска готовой продукции и т.д.

На АРМ сводных бухгалтерских работ по заработной плате возлагается обобщение расчетов или организация первичных расчетов отдельных цехов, отделов и подразделений, которые не охвачены автоматизацией.

На небольших и средних предприятиях создаются одноуровневые АРМ, на которых выполняются расчеты для всех подразделений.

Работа бухгалтера заключается в выполнении следующих технологических операций в режиме активного диалога:

1)создание файлов – формирование базовых файлов, файлов формата документов, их копирование, корректировка, изменение структур записей, добавление записей и т.д.;

2)выдача данных на экран или печать всего файла, отдельных записей в различных режимах, просмотр документов данных, их корректировка и перегруппировка;

3)поиск записи и файлов – нахождение записей, индексирование данных, перегруппировка записей; сортировка и изменение имен файлов, ведение и копирование;

4)редактирование данных – просмотр и редактирование данных, записей, ввод входных данных.

Технологический процесс обработки данных предполагает соблюдение принципов однократного ввода нормативно – справочной информации для ее многократного использования, минимум исходных данных и получение в процессе обработки максимального количества выходных форм.

Можно предложить использование распространенной программы «1С: Предприятие» версии 7.7, которая позволяет автоматизировать все стороны финансово-хозяйственной деятельности предприятия: бухгалтерский, кадровый, оперативный торговый, складской и производственный учет, а также расчет заработной платы. Несомненным достоинством программы является возможность оформления большого количества бухгалтерских документов. В программе «1С: Предприятие 7.7» для ввода операций, связанных с начислением и выплатой заработной платы и других операций, необходимых для автоматизированного учета труда и заработной платы, предусмотрены следующие документы: «Начисление зарплаты» и «Выплата зарплаты». В этих документах ведется аналитический учет по счету 70 по каждому сотруднику. На каждого работника начисляется заработная плата, производятся различные удержания из заработной платы, доплаты и т.д.; производится формирование соответствующих проводок.

Для учета хозяйственных операций по учету труда и заработной платы необходимо ввести в компьютер всю необходимую для работы справочную информацию. Заполняются следующие справочники: сотрудники, подразделения, шкала подоходного налога. Для начисления заработной платы используется документ «Начисление зарплаты», а для учета разного рода выплат из кассы – «Выплата зарплаты». В эти документы заносятся все необходимые данные, которые заносятся из соответствующих справочников, заполненных ранее. После проведения каждого из документов формируются бухгалтерские проводки по начислению заработной платы и удержаниям из нее. После выполнения всех необходимых действий можно просмотреть всю документацию и вывести ее на печать.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате написания курсовой работы были подробно рассмотрены и изучены вопросы относительно учета формирования и использования фонда заработной платы. Актуальность, научно-познавательная и профессиональная ценность данной работы заключается в том, что в настоящее время особенно важен правильный расчет заработной платы, учитывая изменяющееся законодательство о налогах и неналоговых отчислениях в Республике Беларусь. Действительно, от фактически начисленной заработной платы за учетный период производятся отчисления в фонд социальной защиты населения, фонд содействия занятости населения, создаются другие внебюджетные фонды, например детский фонд для внебюджетных предприятий, а также Чрезвычайный налог для ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС. Это требует от бухгалтеров-расчетчиков точного определения начисленного фонда оплаты труда в разрезе каждого работающего, по категориям их, видам оплат и другим показателям.

В процессе исследования были решены поставленные задачи, следовательно достигнута цель данной курсовой работы. В связи с этим можно сделать следующие выводы:

* Расходы на оплату труда должны особо тщательно подвергаться контролю, так как они имеют большой удельный вес в себестоимости продукции;
* Все документы должны быть правильно и своевременно оформлены во избежание ошибок и неточностей в учете;
* Использование ЭВМ для учета заработной платы приводит к упрощению обработки информации, выявлению и исправлению ошибок в процессе работы, снижению затрат на ведение учета и повышает его оперативность;
* Особое внимание должно быть уделено непосредственно организации бухгалтерского учета;

Реформирование заработной платы в условиях перехода к рынку в Беларуси, как представляется, должно и впредь осуществляться по трем основным направлениям:

* 1. Повышение уровня заработной платы.
	2. Усиление стимулирующей роли заработной платы.
	3. Сочетание регулирования величины заработной платы с возрастающими трансфертными платежами (оказание социальной помощи, регулирование размеров пенсий и пособий и т.п.).

Величина заработной платы, связанной с ее воспроизводственной функцией, предполагающей определение уровня оплаты труда, который необходим для удовлетворения жизненных потребностей работника и членов его семьи, зависит от различных факторов, влияющих на уровень и качество жизни (по рекомендации ООН это: рождаемость, смертность, жилищные условия, условия труда, и занятость, доходы и расходы населения и т.д.). При таком подходе заработная плата может быть 200-300 долл. США, однако уровень цен может быть высокий как на продовольственные товары, так и на коммунально-бытовые услуги.

Необходимо упомянуть об участии правительства РБ в области оплаты труда. Так, программа социально-экономического развития РБ на 2001-2005 гг. поставила задачу довести к концу пятилетия среднемесячную заработную плату работников народного хозяйства до уровня, эквивалентного 250 долларам США. Причем политика в области оплаты труда будет формироваться с учетом того, что заработная плата должна стать важнейшим мотивирующим фактором, фактором экономического роста и повышения эффективности производства.

Государственная политика в области оплаты труда будет направлена на усиление стимулирующей роли заработной платы в увеличении производства продукции, повышении его эффективности; значительное повышение удельного веса оплаты по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате; регулирование цены рабочей силы на основе поэтапного приближения размера тарифной ставки 1 разряда к бюджету прожиточного минимума, а в перспективе – к минимальному потребительскому бюджету.

На предприятии филиал «Завод Сантехдеталь «БСТМ-2» в основном соответствует положениям и требованиям нормативных документов Республики Беларусь.

Документооборот осуществляется в соответствии с Положением о документах и документообороте в бухгалтерском учете, утвержденным Минфином СССР 29.07.1983г. №105, Примерной инструкцией по делопроизводству в министерствах, госкомитетах и др. центральных органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях РБ, утвержденной приказом Комитета по архивам и делопроизводству РБ от 23.05.1995г. № 13. Филиал разрабатывает номенклатуру дел. Обработанные первичные бухгалтерские документы до момента их сдачи в архив накапливаются у исполнителя в соответствии с номенклатурой дел. Утверждены сроки хранения бухгалтерских документов «Постановлением Госкомархива» от 6.08.2001г. №38.

Однако имеются и некоторые существенные недостатки в организации учета:

* Недостаточно развит контроль за оплатой труда и использованием фонда заработной платы, который осуществляется, прежде всего, в организации;
* Расчеты по оплате труда не всегда производятся своевременно;
* Допускаются ошибки в расчете начислений на заработную плату и удержаний;
* На отдельных документах могут отсутствовать подписи или печати;
* Вместо разработочной таблицы РТ-2 «Распределение заработной платы по объектам строительства» используется машинограмма «Ведомость расчета налогов и отчислений на сумму ФОТ»;
* Для автоматизированного учета заработной платы используются старые программы и приложения;
* Бухгалтерский учет осуществляется по журнально-ордерной форме счетоводства с использованием автоматизированных форм ведения бухгалтерского учета.

Для устранения недостатков в организации и ведении учета необходимо следующее:

1. Осуществлять контроль за использованием фонда заработной платы, используя данные первичного учета выработки и оплаты труда;
2. Работники бухгалтерии должны проверять правильность документов на выполненные работы, соответствие указанных в них сумм объектам, расценкам, окладам и т.д.;
3. Точно распределять суммы начисленной оплаты труда и начислений на нее по направлениям затрат;
4. Устранение ошибок в расчете начислений на заработную плату и удержаний;
5. Проводить анализ использования заработной платы и по результатам анализа выявлять причины нерационального использования фонда заработной платы;
6. Разрабатывать соответствующие мероприятия по рациональному и экономному использованию фонда заработной платы;
7. Использование фонда заработной платы должно проверяться путем проведения ревизий, тематических проверок, которые проводятся вышестоящими органами управления.
8. Развитие учета фонда заработной платы с использованием ЭВМ («1С: Предприятие» версии 7.7»).

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Закон Республики Беларусь от 25 июня 2001 г., № 42-3 «О внесении изменений в Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» // НРПА РБ. 2001. № 63.
2. Постановление Министерства Республики Беларусь от 30 мая 2003 г., № 89. Типовой план счетов бухгалтерского учета и инструкция по применению типового плана счетов бухгалтерского учета // НРПА РБ. 2003. № 8/9975.
3. Инструкция о порядке учета, хранения и использования бланков строгой отчетности субъектами хозяйствования. Утверждена Министерством финансов Республики Беларусь 22.03.1995 г., № 13 и Главной государственной налоговой инспекцией при Кабинете Министров Республики Беларусь 20.03.1995 г., № 1 // НРПА. 1995. № 806/12. 2001. № 8/5045.
4. Основные положения по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг). Утверждены Министерством экономики 26.01.1998 г., № 19-12/397, Министерством финансов 30.01.1998 г., № 3, Министерством статистики и анализа 30.01.1998 г., № 01-21/8, Министерством труда Республики Беларусь 30.01.1998 г., № 03-02-07/300 с последующими изменениями и дополнениями.
5. Постановление Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 11 апреля 2005 г. № 13. Об утверждении альбома унифицированных форм первичной учетной документации в строительстве и Инструкции о порядке применения и заполнения унифицированных форм первичной учетной документации в строительстве.
6. Акулич Ю.И. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие / Ю.И. Акулич, И.Н. Бурцева, О.А. Левкович; Под общ. ред. О.А.Левковича. Мн.: Дикта, 2003. 368 с.
7. Е.А. Головкова. Автоматизация учета, анализа, аудита: Учебное пособие / Головкова Е.Г., Прохорова Т.В., Шиманский К.А.- Мн.: ООО ”Мисанта”, 2001. 220с.
8. Горелов Н.А., Гендлер Г.Х. Экономика труда: Учебник для студентов вузов. Под ред. М.А. Винокуровой. 2004.
9. Дробышевский Н.П. Бухгалтерский учет в строительстве. Учебно-практическое пособие / Н.П. Дробышевский. Мн.: ООО «ФУА-информ». 2004. 684 с.
10. Ладутько Н.И., Борисевский П.Е., Крупнова А.В., Ладутько Е.Н. Бухгалтерский учет / Под общей редакцией Н.И. Ладутько. 4-е изд, перераб. и доп. Мн.: ООО «ФУАинформ», 2004. 742 с.
11. Малькова Т.Н. Теория и практика международного бухгалтерского учета: Учеб. пособие. СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2001. 336 с.
12. Михалкевич А.П. Бухгалтерский учет в зарубежных странах: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп., - Мн.: ООО ”Мисанта”, 2003.-202с.
13. Палий В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. 472 с.
14. Пошерстник Н.В, Мейксик М.С. Бухгалтерский учет в строительстве (6-е изд.). СПб.: «Издательский дом Герда», 2002. 560 с.
15. Сафронова Е.Г. Показатели эффективности использования фонда заработной платы. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2004. №12. с.78-79.
16. Филатова В.О. Компьютер для бухгалтера. Самоучитель. 2-е изд. СПб.: Питер, 2004. 315 с.
17. Чернобривец А.С. Планирование фонда заработной платы // Экономика. Финансы. Управление. 2004. №10. с.15-22.
18. Чернобривец А.С. Планирование фонда заработной платы // Экономика. Финансы. Управление. 2005. №11, №12, №2.