Курсовая работа

по дисциплине "Бухгалтерский учёт"

# Учёт расчётов по оплате труда

# Содержание

Введение

1 Теоретические основы учёта расчётов по оплате труда

1.1 Основные документы по учёту труда и его оплаты

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда

2 Учёт расчётов по оплате труда

Заключение

Глоссарий

Список использованных источников

Список сокращений

Приложение

#

# Введение

Во всем мире бухгалтерский учет понимают как деловой язык бизнеса, но на любом предприятии он испытывает на себе влияние специфических социально-экономических, политических и культурных особенностей каждой страны.

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами. В свою очередь, заработная плата это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (различные премии, доплаты, надбавки, социальные льготы). Таким образом, понятие оплата труда значительно шире понятия заработная плата, и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т.п.

Законодательство России о бухгалтерском учете устанавливает единые правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета в Российской Федерации.

Основными целями законодательства Российской Федерации о бухгалтерском учете являются:

* обеспечение единообразного ведения учета имущества, обязательств и хозяйственных операций, осуществляемых организациями;
* составление и представление сопоставимой и достоверной информации об имущественном положении организаций и их доходах и расходах, необходимой пользователям бухгалтерской отчетности.

Важным участком бухгалтерского учета на производственных предприятиях является расчет с персоналом по оплате труда.

Для работника и для работодателя труд и его оплата имеют разную цель и значение. Для работника оплата труда — основная статья его дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи. Для работодателя это — издержки производства, которые он стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции.

Социально-экономическая роль труда и его оплаты в масштабах страны проявляется в трех основных функциях:

* воспроизводственная;
* стимулирующая;
* регулирующая.

Воспроизводственную функцию выполняет работник, стимулирующую — работодатель и регулирующую — государство. Государственное регулирование в Российской Федерации оплаты труда включает в себя:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;

- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;

- установление районных коэффициентов и процентных надбавок;

- установление государственных гарантий по оплате труда.

В связи с переходом экономики страны на рыночные отношения многие функции государства по вопросам труда и его оплаты переданы непосредственно предприятиям. Предприятия самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. При этом максимальный размер оплаты труда не ограничивается.

Обязанностью любого предприятия является создание нормальных условий работы и действенных мотивов, обеспечивающих стремление работников к повышению результатов своей деятельности. Для усиления такой мотивации необходимо обеспечить непосредственную связь между оплатой труда и его результатами.

На предприятиях развитых стран широко применяются так называемые аналитические системы оплаты труда, которые предусматривают дифференцированную оценку (в баллах) сложности выполняемой работы с учетом квалификации работников, условий труда и тому подобное. При этом постоянная часть заработной платы составляет около 70%. Переменная же часть (30%) выплачивается как награда за повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию сырья и материалов.

Кроме того, там используются различные формы участия работников в распределении прибыли, кружки качества, самоуправляемые группы (бригады), гибкие графики работы, ротации работников с учетом личных качеств и стажа работы и другие.

Повышению производительности труда, полному использованию рабочего времени и повышению качества продукции способствует правильно организованный бухгалтерский учет, основные задачи которого» в этой области:

* точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполняемых работ;
* правильное и своевременное документальное оформление и исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее;
* учет расчетов с работниками предприятия, бюджетом, органами социального страхования и обеспечения;
* контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления;
* правильное распределение трудовых затрат между объектами калькуляции;
* составление отчетности по труду и ее представление в соответствующие органы и др.

## 1 Теоретические основы учёта расчётов по оплате труда

**1.1 Основные документы по учёту труда и его оплаты**

Учетом личного состава предприятия занимается отдел кадров, а на предприятиях среднего и малого бизнеса – специальный работник, назначенный руководителем предприятия, либо эти функции возлагаются на бухгалтера.

Для учета кадров, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов (Приложение), утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

По данным первичных документов ведется оперативный учет движения численности, изменений, происходящих в составе рабочих и служащих, составляется отчетность, используемая для управления и контроля за соблюдением штатной и финансовой дисциплины.

Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением) применяется форма № Т-3 «Штатное расписание». Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом. Изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, выработки и заработной платы. В случаях увольнения или перевода работника на другую работу его табельный номер, как правило, не может присваиваться другому работнику в течение одного – двух лет.

**1.2 Виды, формы и системы оплаты труда**

Конституция Российской Федерации гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

**Оплата труда** — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

Формы, системы и размер оплаты труда работников предприятий, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно. Вопросы оплаты труда регулируются с помощью договоров.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Различают основную и дополнительную оплату труда.

**К основной** относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и так далее.

**К дополнительной** заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов на работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и так далее.

Форма оплаты труда – механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учёт количества труда, затраченного работниками.

Основными формами оплаты труда (Приложение Б) являются повременная и сдельная.

**Повременная форма заработной платы** – это форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработная плата зависит от количества фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

На основании личной карточки работника (форма № Т-2), в которой указывается размер тарифной ставки или оклада, размер надбавки к зарплате (в процентах или сумме), а также данных первичных документов по учету фактически отработанного времени (формы № Т-12) «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» и формы № Т-13 «Табель учета рабочего времени» производится начисление заработной платы:

1) в «Расчетно-платежной ведомости» (форма № Т-49);

2) в «Расчетной ведомости» (форма № Т-51);

3) в «Платежной ведомости» (форма № Т-53).

Для расчета заработка при повременной оплате труда достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Поэтому табель учета использования рабочего времени является основным документом для начисления заработной платы.

Заработок работника в формуле (1) определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней.

, (1)

где S – часовая (дневная) тарифная ставка;

t – фактически отработанное время.

**Сдельная форма заработной платы** – это форма оплаты труда, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка в формуле (2) определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

 (2)

Сдельная расценка в формуле (3) может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

 (3)

Система оплаты труда – порядок оплаты труда работников предприятия, установленный на предприятии в соответствии с выбранной формой оплаты труда.

Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную:

**простая повременная** – система заработной платы, при которой величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки;

**повременно-премиальная** – система оплаты труда, при которой к сумме заработка по тарифу прибавляется премия в определённом проценте к тарифной сетке или другому измерителю.

Простая повременная система оплаты труда недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда работника и его заработной платой. Поэтому широко распространена повременно-премиальная система оплаты труда, при которой учитываются количество и качество труда, усиливаются ответственность и личная материальная заинтересованность в результатах работы, так как премирование производится за ликвидацию простоев оборудования и простоев рабочих, экономию времени, безаварийную работу машин, оборудования, экономию материалов. Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается на предприятии.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных положениями о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у организации – обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью повременно-премиальной и сдельно-премиальной системы оплаты труда.

Премии, выплачиваемые в рамках оплаты труда, носят, как правило, регулярный характер, выплачиваются в соответствии с Положением о премировании и относятся на себестоимость продукции.

Такие премии начисляются рабочим-повременщикам как за личные, так и за коллективные показатели результатов работы цехов и предприятия. Размер премии устанавливается по предприятию или цеху, а сумма рассчитывается исходя из фактического повременного заработка с включением ее в себестоимость продукции.

При повременно-премиальной системе заработная плата работника (Зпл) может быть определена по следующей формуле (4):

, (4)

где S – часовая (дневная) тарифная ставка;

t – фактически отработанное время;

P – размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

К – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %;

L – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

При **прямой индивидуальной сдельной системе** заработной платы заработок рабочему (Зпл) может быть определен по следующей формуле (5):

, (5)

где Rn – расценка на n-й вид продукции или работы;

Gn – количество обработанных изделий n-го вида.

При **прямой коллективной сдельной системе** заработок рабочих может быть определен с использованием коллективной сдельной расценки и общего объема произведенной продукции (выполненной работы) бригады в целом.

**Сдельно-премиальная оплата труда** предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.). При исчислении оплаты труда в соответствии с премиальной системой, принятой на предприятии, все премии, предусмотренные Положением о премировании, будут являться составной частью фактического заработка работника. Размер премии, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате.

Заработок рабочего или бригады рабочих при сдельно-премиальной системе может быть определен по следующей формуле (6):

, (6)

где Rn – расценка на n-й вид продукции или работы;

Gn – количество обработанных изделий n-го вида;

P – размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

К – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %;

L – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

**Сдельно-прогрессивная система оплаты труда** предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (по прогрессивно нарастающим расценкам), но не свыше двойной сдельной расценки.

Как сдельная, так и премиальная оплата труда может осуществляться индивидуально и коллективно, когда в процессе работы необходимы совмещение профессий и взаимосвязь исполнителей.

**Бестарифная система оплаты труда**. В коллективном договоре может быть установлена бестарифная оплата труда. Бестарифный (распределительный) вариант выступает в противоположность тарифному варианту организации оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки, а, как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который определяет уровень его трудового участия.

Применяется два варианта бестарифной системы оплаты труда.

Первый вариант основан на применении двух коэффициентов – коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия.

Коэффициент квалификационного уровня (ККУ) отражает уровень сложности труда, выполняемого работником, его принадлежность к той или иной квалификационно-должностной группе. Например, неквалифицированным работникам устанавливается коэффициент 1,0; специалистам III категории и квалифицированным рабочим – 1,5 и т.д.

Коэффициент трудового участия (КТУ) – это показатель личного вклада работника в общие результаты труда, представляющий собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого члена бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы. Шкала с конкретными размерами КТУ устанавливается руководителем производственного подразделения по согласованию с комитетом профсоюза.

Второй вариант бестарифной системы использует один сводный коэффициент распределения вместо двух. При его расчете учитываются как факторы квалификационного уровня работника, так и факторы результативности его работы и отношения к труду.

Показатели, учитываемые при определении КТУ, могут увеличивать или уменьшать фактический заработок работника. Так, показателями, повышающими размер КТУ, могут быть: участие в выполнении более сложных и ответственных работ, перевыполнение установленного производственного задания, экономия материальных ресурсов, совмещение профессий, увеличение зон обслуживания и подмена отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и т.п. К показателям, понижающим значение КТУ, относятся: нарушения трудовой дисциплины, несоблюдение техники безопасности, невыполнение указаний мастера, бригадира, перерасход материальных ресурсов и т.д.

Расчет заработной платы производится следующим образом. Коллективный заработок делится на сумму коэффициентов всех работников. Таким образом определяется «стоимость» единицы значения коэффициента. Затем эта базовая величина умножается на коэффициент (коэффициенты, если применяется первый вариант) каждого работника. При этом учитывается количество отработанного времени.

Индивидуальная заработная плата конкретного работника (q) в формуле (7) равна:

, (7)

где – фонд оплаты труда коллектива, распределяемый между работниками;

 – коэффициент квалификационного уровня, присвоенный работнику трудовым коллективом, баллы, доли, единицы;

 – коэффициент трудового участия в текущих результатах работы конкретного работника (q);

t q – количество рабочего времени, отработанного работником (q);

m – число работников, участвующих в распределении оплаты труда.

К полученной величине расчетного заработка прибавляются индивидуальные доплаты, носящие компенсационный характер.

Применение бестарифной системы целесообразно лишь в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть в общих результатах труда вклад каждого работника. При этом необходима ответственность и добросовестное отношение к труду каждого члена коллектива. Поэтому бестарифная система, как правило, применяется на малых предприятиях, в обществах с ограниченной ответственностью и других подобных организациях.

В практической деятельности организаций, применяющих бестарифную систему оплаты труда, часто возникают вопросы, особенно при применении гарантийных статей Трудового кодекса Российской Федерации (оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата времени простоя), поскольку размер гарантийных выплат увязывается со ставкой (окладом). В силу этого применяются смешанные системы, сочетающие в себе элементы тарифной и бестарифной систем оплаты труда.

К числу бестарифных следует отнести и контрактную систему оплаты, когда работодатель, нанимая работника, договаривается с ним о конкретной сумме оплаты за определенную работу.

**Смешанные системы оплаты труда**. Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве новых форм можно выделить смешанные системы, а в их числе – прежде всего комиссионную форму оплаты труда и так называемый дилерский механизм. Смешанными эти системы называют по той причине, что они имеют признаки одновременно тарифных и бестарифных форм оплаты труда.

Комиссионная форма предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Такой метод применяется, например, для работников подразделений сбыта, внешнеэкономической службы, рекламных агентов и т.п.

Система оплаты труда, базирующаяся на комиссионной основе, это форма оплаты труда по конечному результату. Размер зарплаты устанавливается в виде фиксированного процента от дохода, получаемого предприятием от реализации продукции (работ, услуг). Оплата труда, связанная с результатами деятельности работника, имеет ряд разновидностей.

Комиссионные могут устанавливаться в виде фиксированного процента:

1) от дохода, полученного от реализации продукции, произведенной работником;

2) от суммы реализованного работником объема продукции;

3) от количества реализованного работником определенного вида продукции;

4) от суммы платежей, перечисленных клиентами за оказанные работником услуги по ремонту, техническому, консультационному и другим видам обслуживания и т.п.

Дилерский механизм предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными силами. Дилер (англ. «dealer») – лицо или фирма, выступающая посредником в торговых сделках купли-продажи товаров, ценных бумаг и валюты.

В данном случае дилер – предприниматель, торгующий в розницу продукцией, которую он закупил оптом, и получающий вознаграждение за счет разницы в стоимости товаров. Этот механизм можно представить как выплату заработной платы авансом в виде натуры с последующим перерасчетом.

По соглашению между предприятием и работником товар может быть получен без предварительной оплаты, а расчет производится после реализации продукции по заранее предусмотренной цене.

При заключении трудового договора оплата труда относится к существенным условиям, поэтому ставки, коэффициенты, проценты, устанавливаемые к заработной плате, должны быть оговорены в трудовом соглашении.

**2. Учёт расчётов по оплате труда**

учет зарплата доход

Учет расчетов с персоналом по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данного предприятия осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисление по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в предприятии, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным выплатам.

Операцию по начислению и распределению оплаты труда, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской проводкой: Д 20, 23, 25, 29, 28,30,31,43,44,45,47,48; К 70.

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретение производственных запасов, оборудования и осуществлением капитальных вложений, отражают: Д 07, 08, 10, 11, 12; К 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, оплаты труда по работам, производимым за счет средств целевого финансирования, отражают по дебету счета 88 «Нераспределенная прибыль непокрытый убыток», 81 «Использование прибыли», 96 «Целевые финансирования и поступления» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в его имущество оформляются следующей бухгалтерской записью: Д 87; К 70.

При недостаточности прибыли для выплаты дивидендов, а также при наличии других, не покрытых прибылью обязательств начисление доходов осуществляется за счет резервного капитала и оформляются следующей бухгалтерской записью: **Д 86;** К 70, 75.

В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более правильного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная заработная плата работников, и кредит счета 89 «Резерв предстоящих расходов и платежей».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись: Д 89; К 70.

Такой же проводкой оформляют начисление работникам вознаграждений за выслугу лет.

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 (Д70 К50). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают проводкой по начислению отпускных сумм (Д70 К89).

При натуральной форме оплаты труда, то есть выдаче работникам в качестве оплаты труда готовой продукции, товаров, и другое, составляют следующие бухгалтерские записи:

1. На сумму начисленной заработной платы: Д 20, 23, 25, 26 и другие; К 70
2. На сумму выданной продукции, товаров, материалов в натуре по ценам реализации, включая НДС и акцизный налог: Д 70; К 46, 48

На производственную себестоимость готовой продукции, фактическую себестоимость товаров и материалов, выданных в порядке натуральной оплаты: Д 46, 48; К 40, 41, 10.

Удержания из сумм начисленной оплаты труда списывают с кредита соответствующих счетов в дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью: Д 70; К 50.

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью: Д 70; К 76.

Остатки не выданной заработной платы (задепонированных сумм) по истечении 3 дней должны быть сданы в банк на расчетный счет. При этом составляется следующая бухгалтерская запись: Д 51; К 50.

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра не выданной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилия, имя, отчество, депонированную сумму и отметки ее выдачи. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год.

Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по Д76 К50.

# Заключение

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопиться повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области – отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. Живя практически в долг, прежде всего из-за необходимости ежемесячной выплаты ипотечного кредита за собственное жилье, западный работник старается трудиться с большей отдачей, чтобы не оказаться в рядах безработных даже на короткое время; он весьма заинтересован в более производительном труде в расчете на более высокую оплату.

У наших работников, в отличие от западных, при низкой заработной плате стимулы к производительному труд крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

С другой стороны, высокая зарплата в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить резервы повышения производительности труда (механизировать труд, лучше его организовать и т.п.), в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты. А поскольку налогообложение доходов прогрессивное, государственный бюджет пополняется. Потому для развитых экономик характерно стремление повысить минимальную зарплату и тем самым добиться общего увеличения зарплаты.

В нашей стране картина иная: низкая зарплата на фоне сохранения на предприятиях и в организациях излишней численности работников и невысокая производительность труда препятствуют повышению эффективности производства и уровня жизни.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение Западного, и особенно Японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

В данной курсовой работе определены: основные документы по учёту труда и его оплате; рассмотрены виды, формы и системы оплаты труда; ознакомились, как оплата труда отражается на счетах бухгалтерского учета.

# Глоссарий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Понятие | Определение |
| 1 | Оплата труда | Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и, иными нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами. |
| 2 | Заработная плата | Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (различные премии, доплаты, надбавки, социальные льготы). |
| 3 | Форма оплаты труда | Механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учёт количества труда, затраченного работниками. |
| 4 | Повременная форма заработной платы | Форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработная плата зависит от количества фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда. |
| 5 | Сдельная форма заработной платы | Форма оплаты труда, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. |
| 6 | Система оплаты труда | Порядок оплаты труда работников предприятия, установленный на предприятии в соответствии с выбранной формой оплаты труда. |
| 7 | Простая повременная система оплаты труда | Система оплаты труда, при которой к сумме заработка по тарифу прибавляется премия в определённом проценте к тарифной сетке или другому измерителю. |
| 8 | Повременно-премиальная система оплаты труда | Система оплаты труда, при которой к сумме заработка по тарифу прибавляется премия в определённом проценте к тарифной сетке или другому измерителю. |
| 9 | Дилерский механизм | Закупка работником части продукции предприятия за свой счёт с последующей её реализацией собственными силами. |
| 10 | Дилер | Лицо или фирма, выступающая посредником в торговых сделках купли-продажи товаров, ценных бумаг и валюты. |

**Список использованных источников**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. - 5-е изд., доп. - М.: НОРМА, 2005. - 416 с. - ISBN 5-89123-779-2
2. Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания: учебное пособие. — М.: Изд-во Омега, 2006. - 224 с. - ISBN 5-98119-916-4
3. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. - М.: КНОРУС, 2005. - 320 с. - ISBN 5-85971-119-0
4. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях (12-е изд.). - СПб.: «Издательский дом Герда», 2004. - 768 с. - ISBN 5-94125-049-5
5. С чего начинается бухгалтерия? Или о создании бухгалтерской службы в коммерческой организации/ Светлана Григорьевна Василевич//ОТИЗ: Оперативно. Точно. Интересно о заработной плате.-2009.-№12.-С44-59
6. IC:Предприятие. Зарплата и кадры. Секреты работы/Рязанцева Н.А., Рязанцев Д.Н. - СПб.: БХВ – Санкт-Петербург. 2003. – 304 с. - ISBN 5-94157-255-7. – УДК: 657.1:658.32
7. Зарплата: расчет и учет: Учеб. -практ. пособие/Дудченко О.Н.- М.: Экзамен. 2004. – 192с. – ISBN 5-94692-713-2.-УДК:1331.2(470)(075)
8. Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарии к последним изменениям: практические рекомендации для бухгалтера и руководителя/ под редакцией Г.Ю. Касьяновой. - Москва: АКБ.2010. -304 с –(труд и зарплата).- ISBN 978-5-9748-0157-0. УДК: 349.2 (470)
9. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учеб. Пособие/ Астахов В.П.-М.: Приор.2000.-672с.- ISBN 5-7990-0198-2. – УДК:657 (075.8)
10. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебник/Кондраков Н.П. – Москва: Проспект 2008. – 448 с. – ISBN 978-5-482-01925-2

**Список сокращений**

Т.п. – тому подобное;

Д.р. – другое;

ТК РФ – трудовой кодекс Российской Федерации;

ККУ – коэффициент квалификационного уровня;

КТУ – коэффициент трудового участия;

Т.д. – так далее.

**Приложение**

|  |  |
| --- | --- |
| Номер унифицированной формы | Наименование формы |
| По учету кадров |
| Т-1 | Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу |
| Т-1а | Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу |
| Т-2 | Личная карточка работника |
| Т-2ГС (МС) | Личная карточка государственного (муниципального) служащего |
| Т-3 | Штатное расписание |
| Т-4 | Учетная карточка научного, научно-педагогического работника |
| Т-5 | Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу |
| Т-5а | Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу |
| Т-6 | Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику |
| Т-6а | Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам |
| Т-7 | График отпусков |
| Т-8 | Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Т-8а | Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) |
| Т-11 | Приказ (распоряжение) о поощрении работника |
| Т-11а | Приказ (распоряжение) о поощрении работников |
| По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда |
| Т-12 | Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда |
| Т-13 | Табель учета рабочего времени |
| Т-49 | Расчетно-платежная ведомость |
| Т-51 | Расчетная ведомость |
| Т-53 | Платежная ведомость |
| Т-53а | Журнал регистрации платежных ведомостей |
| Т-54 | Лицевой счет |
| Т-54а | Лицевой счет (свт) |
| Т-60 | Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику |
| Т-61 | Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Т-73 | Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы |