Учет выплат заработной платы

Содержание

Введение

1. Содержание оплаты труда на предприятии

2. Учет заработной платы, нормирование труда и времени

2.1 Метод нормирования труда

2.2 Синтетический учет расчетов по оплате труда

2.3 Тарифные данные по оплате труда

2.4 Учет удержаний из заработной платы

3. Формы и системы оплаты труда на предприятии

3.1 Коллективная форма заработанной платы

3.2 Должностной оклад и вознаграждение

4. Раскрытие информации о расчетах с персоналом в бухгалтерской отчетности

5. Запись корреспонденции счетов по операциям начисления заработанной платы, других выплат и удерживаниям из начисленных выплат

Выводы

Введение

Отношения в области заработной платы затрагивают интересы всех членов общества и регулируются государством, которое устанавливает законодательные основы отношения по заработной плате, существует, контролирует и гарантирует их соблюдение субъектами этих отношений на всех уровнях. При этом государство выступает в роли работодателя, само подчиняется действующему рыночному механизму регулирования заработной платы.

Оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника, соответствующую количеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, поскольку они должны обеспечить работнику определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, а работодателю – получение от работников результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия.

Механизм рыночной организации заработной платы включает следующие элементы:

1. Государственную систему обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и ее защиту от негативных явлений;
2. Многоуровневую коллективно-договорную систему, которая позволяет отражать интересы всех заинтересованных сторон при установлении базовых условий платы;
3. Налоговую систему регулирования уровня оплаты труда в составе индивидуальных доходов и издержек производства работодателя;
4. Самостоятельный выбор форм и систем оплаты труда, а также форм поощрения за счет прибыли предприятия;
5. Связь заработной платы с результатами труда работника через систему оплаты труда на предприятии.

Механизм организации заработной платы в зарубежных странах характеризуется крайней специфичностью.

Американский тип организации заработной платы базируется на оценке содержания работы и требований к ее исполнителю. Отсюда повсеместное использование оценки работ в организационной структуре, разработка тарифных систем и схем должностных окладов, их корректировка и регулирование с учетом результатов труда, изменений экономических и производственных условий.

Японский тип организации заработной платы основывается на базе анкетных данных работника (исходя из возраста, пола, образовательного уровня, стажа работы и формы найма рабочей силы). Тарифная система для постоянных работников в Японии предопределяется традиционной системой пожизненного найма. Основную роль при этом играют графические методы, к которым относятся: методы "профиля зрелости работника", "кривые должностных карьер", " кривые индивидуальной заработной платы". Эти методы используются при организации заработной платы в отношении всех категорий лиц наемного труда. За точку отчета берется не год окончания вуза, а год поступления на работу. Цель графических методов организации заработной платы – выявление определенной зависимости уровня заработной платы от стажа работы. С увеличением возраста и стажа работника повышается эффективность его труда, что должно компенсироваться увеличением получаемой им заработной платы. Эта зависимость выявляется с помощью графика, где на оси абсцисс устанавливается стаж работы с разбивкой через 3-5 лет, а на оси ординат – размеры окладов. На основе долголетнего опыта использования процедур определяются оставшиеся тенденции взаимосвязи двух показателей, которыми руководствуются предприниматели при определении величины заработной платы каждого работника на основе его производственной зрелости.

Помимо американского и японского типов организации заработной платы существует западно-европейский, который разрабатывается в большинстве фирм и предприятий исходя из деления отдельных рабочих на несколько квалифицированных групп по времени их профессиональной подготовки. Все перечисленные типы организации заработной платы в развитых странах взаимодействуют друг с другом.

1. Содержание оплаты труда на предприятии

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 выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в других формах, не противоречащих российскому законодательству. Доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может превышать 20% общей суммы заработной платы.

На величину заработной платы оказывают влияние следующие факторы:

1. Соотношение спроса и предложения на рынке труда;
2. Эффективность государственного и коллективно-договорного регулирования оплаты труда;
3. Стоимость жизни в регионе и стране;
4. Квалификация и профессия работника;
5. Степень использования достижений науки и техники, динамики производительности труда на предприятии;
6. Финансовое положение предприятия.

Заработная плата выполняет следующие функции, которые в совокупности позволяют правильно понять ее сущность:

* Воспроизведенная функция заработной платы заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
* Стимулирующая функция устанавливает зависимость между личным трудовым вкладом работника, результатами деятельности предприятия и размером заработной платы;
* Регулирующая функция заработной платы способствует распределению трудовых ресурсов между отраслями и регионами;
* Функция формирования платежеспособного спроса населения указывает платежеспособный спрос и производство потребительских товаров, устанавливает необходимые пропорции между ними;
* Измерительно-распределительная функция отражает меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средствами производства. При помощи заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии его участия в нем;
* Статусная функция – заработная плата рассматривается как экономическая, так и нравственная категория, дающий человеку определенный социальный статус.

Каждая функция содержит в себе элементы других функций.

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

* Дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства, - на сдельную работу, который обычно содержит какой либо отличительный знак (например, яркая черта по диагонали);
* Отклонения от нормативных условий работы – листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку. Размеры доплат и условия их выплаты организации их устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективном или трудовом договоре;
* Простои не по вине рабочих – листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простой сумму оплаты. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней зарплаты работника. Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Неисправимый (или окончательный) драк оформляют актом о браке или ведомостью о браке; кроме того, его отмечают в первичных документах по учету выработки. Исправимый брак актом или ведомостью о браке не оформляют.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

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

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

К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее сем в двойном размере:

1. ) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
2. ) оплачиваемым по часовым (дневным) ставкам – в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки;
3. ) получающим месячный оклад – в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

Оплата очередных отпусков. Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняют его средний заработок.

Оплата перерывов в работе кормящих матерей. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 года, установлены дополнительные перерывы. Время этих перерывов засчитывается в счет рабочего времени и подлежит оплате в размере среднего заработка.

Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев работы (службы, иной деятельности) у данного страхователя.

В средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу работника, которые включаются в базу для начисления страховых взносов Фонд социального страхования Российской Федерации.

Для исчисления пособий используется средний дневной заработок, определяемый делением суммы заработка, начисленного за расчетный период, на число календарных дней, приходящихся на этот период, за минусом тех дней, которые исключаются из отчетного периода.

Следует при этом иметь в виду, что средний дневной заработок, определяемый делением суммы заработка, начисленного за расчетный период, на число календарных дней, приходящихся на этот период, за минусом тех дней, которые исключаются из отчетного периода.

Следует при этом иметь в виду, что средний дневной заработок, исчисляемый для выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности по родам застрахованным лицам, не может превышать средний дневной заработок, определяемый делением предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ на 365 дней. Следовательно, максимальный размер среднего дневного заработка для исчисления пособия для оплаты больничного листа с 2010г. не может превышать сумму 1136,99 руб. (415 000: 365 дней).

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит также от причин ее наступления и страхового стажа, под которым понимают суммарную продолжительность времени уплаты страховых взносов и налогов.

При утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании и долечивании в санаторно - курортных учреждений пособия выплачиваются в размере:

* Лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100% среднего заработка;
* Лицу со страховым стажем от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;
* Лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60% среднего заработка.

В случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам не может превышать максимальный размер по каждому месту работы. Следовательно, совместители могут получать пособия у всех работодателей.

При утрате трудоспособности вследствие заболеваний или травмы пособие выплачивается за первые два дня временной нетрудоспособности за счет работодателя, а за остальной период – за счет средств ФСС РФ.

Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей - 100) календарных дней после родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие выплачивается со дня усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей – 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40% среднего заработка застрахованного лица, но не меньше минимального размера этого пособия, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

Средний заработок для данного пособия определяется умножением среднего дневного заработка на коэффициент 30,4. При этом средний заработок не может превышать средний заработок, определяемый делением предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ на 12. Это означает, что максимальный размер ежемесячного пособия составляет 13 833,33 руб. (415 000 руб. : 12 мес. \* 40%).

Помимо указанных случаев (оплата перерывов в работе кормящих матерей, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам), средний заработок сохраняется:

* За работниками, находящимися в медицинском учреждении на обследовании, обязанным проходить такое обследование;
* Донорами в день обследования и в день сдачи крови, а также за предоставленный им день отдыха после каждого дня сдачи крови и в ряде других случаев, установленных законодательством.

Порядок расчета средней заработной платы устанавливается постановлениями Правительства Российской Федерации.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера заработной платы.

2. Учет заработной платы, нормирование труда и времени

2.1 Метод нормирования труда

В условиях рыночной экономики предприятия, получившие право самостоятельно решать вопросы организации заработной платы, используют для этого различные модели и подходы. В любом случае это должно соответствовать норме платы за труд, а ее величина есть цена труда, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда его предложения.

Норма есть указанное установление; признанный обязательный порядок; установленная мера, средняя величина чего-нибудь.

Экономические нормы включают не только производственные, юридические, но и социально-психологические, нравственные и другие факторы как общественного, так и личного характера, прямо воздействующие на экономическое поведение людей.

Особенность норм оплаты труда состоит в том, что они могут отражать согласованность экономических интересов общества, коллектива и личности через нормирование экономической деятельности по показателям: а) целевых заданий; б) условий, средств и методов их реализации. Если заданные условия реализации норм оплаты труда отражают в той или иной мере сочетание названных выше интересов, то они будут иметь стимулирующий характер, а если нет, то – тормозящий.

Нормы оплаты труда обязательно должны подкрепляться юридическими нормами, а также правовыми санкциями на случай их нарушения.

Конституция РФ гарантирует каждому работнику вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37).

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – установленный федеральным законом уровень месячной оплаты труда, который должен быть выплачен каждому работнику, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

* В учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета;
* В учреждениях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, - за счет средств бюджетов субъектов РФ;
* В учреждениях, финансируемых из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов;
* В других организациях – за счет собственных средств.

Если работник проработал неполный месяц, МРОТ должен определяться пропорционально времени, проработавшему в данном месяце.

Доплата и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты не включаются в размер МРОТ. Рост потребительских цен и стоимости жизни заставляет законодателя периодически пересматривать размер МРОТ. Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", а также Федеральным законом от 29.12.2004 г. № 198-ФЗ " О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" он установлен с 1 мая 2006 г. в сумме 1100 руб.

Вместе с тем в ст.133 Трудового кодекса предусмотрен важный критерий определения минимального размера оплаты труда: он не может быть ниже размера прожиточного минимума трудового человека, который за IVквартал 2004г. составлял в целом по Российской Федерации 2451 руб. (см. постановление Правительства РФ от 2 марта 2005 г. № 105). Минимальный размер оплаты труда устанавливается на основании величины прожиточного минимума, т.е. стоимостной оценки потребительской корзины.

Прожиточный минимум – это показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия активного физического состояния людей. Он может быть двух видов: физиологический и социальный. Физиологический прожиточный минимум рассчитан на удовлетворение главных физических потребностей и основных услуг. Социальный минимум помимо удовлетворения физических потребностей включает затраты на минимальные духовные и социальные запросы.

Налоговое регулирование заработной платы является частью налоговой политики государства и базируется на положениях Налогового кодекса Российской Федерации. Оно включает следующие элементы регулирования: налог на доходы физических лиц, ставка которого составляет 13% от величины заработной платы, и единый социальный налог, представляющий собой отчисления от фонда оплаты труда в социальные фонды (пенсионный, обязательного медицинского страхования, социального страхования). Фонд оплаты труда и налоговые платежи включаются в зарплаты на производство и реализацию продукции предприятий.

Повышение стоимости жизни, вызванное постоянным ростом цен на потребительские товары и услуги, обязывает корректировать размеры заработной платы с учетом увеличивающегося прожиточного минимума и требует индексации оплаты труда, под которой понимается механическое увеличение денежных доходов и сбережений граждан.

Большинство предприятий, особенно средних и крупных. По-прежнему используют традиционную тарифную систему. Основными элементами организации оплаты труда на таких предприятиях являются:

1. ) техническое нормирование труда;
2. ) система тарифного нормирования заработной платы;
3. ) формы и системы заработной платы.

Техническое нормирование труда есть процесс установления технически обоснованных норм затрат труда, необходимых для количественной оценки затрат труда и его результатов.

К количественным оценкам относятся: нормы времени, численность персонала, выработка нормированных заданий.

Исходной оценкой меры затраченного труда является норма времени. Именно она отражает количество рабочего времени, которое должен затратить работник соответствующей квалификации на выполнение единицы объема работ в определенных организационно-технических условиях. Важное значение имеет также качество норм. Использование ненапряженных норм приводит к завышенной оценки трудового вклада работников, а значит, и заработной платы, что не выгодно предприятию, так как необоснованно повышается себестоимость производимой продукции и снижается прибыль. Кроме того, занижение нормы отрицательно сказывается на стимулирующих функциях заработной платы.

Таким образом, нормы используются для установления расценок, т.е. размеров оплаты труда на единицу сдельно выполняемых работ. При повременной оплате труда нормы необходимы для расчетов нормированных заданий. Нормы численности служащих предопределяют наряду с другими факторами величину должностных окладов.

Система тарифного нормирования представляет собой совокупность нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей.

2.2 Синтетический учет расчетов по оплате труда

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" (пассивный). По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет страховых взносов на социальное страхование, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебиту – удержания из исчисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и невыплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Операцию по начислению и распределению по оплате труда, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 "Основное производство"

(оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 "Вспомогательные производства"

(оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 "Общепроизводственные расходы"

(оплата труда цехового производства);

Дебет счета 26 "Общехозяйственные расходы"

(оплата труда персонала администрации);

Дебет счета 29 "Обслуживающие производства и хозяйства"

(оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек (28, 44, 45, 91, 97 и др.)

Кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

(на всю сумму начисленной оплаты труда).

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств фонда социального страхования отражают по дебету счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы, выплачиваемые за первые два дня временной нетрудоспособности за счет работодателя, отражают по дебету счетов учета издержек производства и обращения (20, 23, 25 и др.) и кредиту счета 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, оплаты труда по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения прочих доходов, отражают по дебету счетов 91 "Прочие доходы и расходы", 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)", 86 "Целевое финансирование" и кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в ее имущество оформляют бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)"

Кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

В некоторых организациях отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуск, относят на издержки производства в течении 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 зарплата работников, и в кредит счета 96 "Резервы предстоящих расходов".

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

Дебет счета 96 "Резервы предстоящих расходов"

Кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Той же записью 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 (по дебету счета 70 и по 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).

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

1. Дебет счетов 20, 23, 25

Кредит счета 70

1. Дебет счета 70

Кредит счетов 90, 91

1. Дебет счетов 90, 91

Кредит счетов 43, 41, 10

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

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

Кредит счета 50 "Касса"

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

Кредит счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", субсчет "Расчеты по депонированным суммам".

Остатки не выданной в срок заработной платы (за депонированных сумм) по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 51 "Расчетные счета"

Кредит счета 50 "Касса"

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 фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года выплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год.

Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по дебету счета 76 и кредиту счета 50 "Касса".

2.3 Тарифные данные по оплате труда

Слово "тариф" (от фр. tarif) означает ставку платы за какие-либо услуги, в том числе и ставку заработной платы. Тарифное нормирование заработной платы – это установление ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов (тарифных ставок низшего квалификационного разряда, тарифных сеток, схем должностных окладов, тарифно-квалификационных справочников).

Тарифно-квалификационные справочники – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и работающего. В них содержится информация о том, что должен знать и уметь рабочий каждого разряда каждой специальности. Указанные справочники состоят из трех разделов: "Характеристика работ", "Должен знать", "Примеры работ".

Раздел "Характеристики работ" содержит описание работ, наиболее типичных для данной профессии, который должен выполнять рабочий (подготовительно-заключительные действия, функции по обслуживанию рабочего места, уходу за оборудованием и операции по внедрению технологического процесса), а также степени самостоятельности рабочего при выполнении работ.

Раздел "Должен знать" включает основные требования к уровню квалификации рабочего, необходимому для выполнения работ, приведенных в первом разделе характеристики, и требования к уровню профессионального образования.

Раздел "Примеры работ" включает перечень работ, наиболее типичных и представленных для данных профессий и разряда, которые должен выполнять рабочий и по аналогии, с которыми быстро и точно может быть определен разряд других работ.

Тарифная ставка 1-го разряда является исходной величиной в формировании тарифной оплаты труда и представляет собой уровень минимальной оплаты наиболее простого труда (он не может быть ниже МРОТ). Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов рассчитываются путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной. Особое значение в организации заработной платы имеют часовые тарифные ставки, так как в соответствии с Трудовым кодексом РФ установление некоторых доплат к основной заработной плате производится на основе этих ставок (доплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время). На размер тарифных ставок влияют следующие факторы:

* Финансовое состояние предприятия;
* Эффективность коллективно-договорного регулирования оплаты труда на федеральном, областном, отраслевом и местном уровнях;
* Условия труда, которые отражают влияние совокупности факторов производственной среды на работоспособность человека;
* Интенсивность труда.

Тарифная сетка – это шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше 1-го. Тарифные сетки являются частью организации заработной платы на предприятии.

Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го и последующих разрядов выше ставки 1-го разряда, при этом тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

Тарифные разряды характеризуют уровень сложности труда или квалификации работников: 1-й разряд присваивается рабочим с низким уровнем квалификации, выполняющим наиболее простые работы; последним разрядом тарифицируются работники, выполняющие наиболее сложные работы.

Соотношение крайних разрядов тарифной сетки называется ее диапазоном, который устанавливает соотношение в сложности и оплате труда работающих высшей и низшей квалификации.

В действующей практике тарификации для большинства работ и профессий рабочих применяется шестиразрядный диапазон (например, легкая, пищевая промышленность и промышленность строительных материалов). Рабочие, занятые добычей нефти и газа, на ремонте оборудования электростанций и сетей, тарифицируются исходя из семи разрядов; по восьмому разряду тарифицируются рабочие, занятые слесарно-сборочными работами, в производстве изделий народных художественных промыслов и сталеплавильном производстве.

При помощи тарифных сеток можно анализировать соответствие квалификации работников сложности выполняемых ими работ, а также определять среднюю тарифную ставку. Для этого рассчитываются: средние тарифные коэффициенты работ и рабочих, средние разряды работ и рабочих, средние часовые тарифные ставки оплаты труда рабочих отдельных профессий – постановление Правительства Российской Федерации от 29.04.2006 г. № 256 "О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (с изменениями на 30.09.2006 г.)".

Для бюджетных организаций в 1992 г. была введена Единая тарифная сетка (ЕТС). ЕТС предусматривает дифференциацию оплаты труда по 18 разрядам. Размер тарифной ставки устанавливается Правительством РФ, а ставки работников остальных разрядов устанавливаются путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Тарификация рабочих производится по восьми разрядам с 1-го по 8-й; высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются тарифные ставки и оклады исходя из 9-10-го разрядов ЕТС по перечням, утвержденным министерствами РФ, и из 11-12-го разрядов – по перечням, утвержденным Министерством труда РФ. Служащие тарифицируются со 2-го по 18-й разряды. Первоначально установленная исходная ставка (1-й разряд) индексируется в соответствии с повышением общероссийского минимума заработной платы и с учетом экономических возможностей организации.

Применение ЕТС в производственной сфере на предприятиях всех форм собственности позволяет устранить дискриминацию в оплате труда специалистов по сравнению с рабочими. Конкретные предприятия, сохраняя тарифные коэффициенты и диапазон тарифной сетки, в зависимости от своих финансовых возможностей могут увеличивать ставку оплаты 1-го разряда, устанавливая ее на уровне высшей минимальной ставки.

Роль тарифной системы в настоящее время значительно изменилась. Производственные фирмы могут самостоятельно выбирать тарифную сетку (число разрядов – 6,7, 8 и более), а также размер тарифных коэффициентов либо отказаться от ее использования. То же относится к выбору методов и форм оплаты труда персонала. На некоторых фирмах применяется система должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, которые устанавливаются при заключении трудового договора (контракта). При этом уровень оплаты труда зависит от результатов производственной и финансовой деятельности фирмы, прежде всего от размера прибыли.

Тарифная система служит инструментом, позволяющим с определенной степенью приближения к реальным показателям оценивать качество труда. На основе тарифной системы разрабатываются и другие формы оплаты труда работников предприятий, организаций, учреждений.

Российской комиссией по регулированию социально-трудовых отношений рекомендуется применять тарифную систему оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки с сохранением 18 разрядов и действующих межразрядных тарифных коэффициентов, устанавливающих соотношение ставок 1-го и 18-го разрядов 1:4,5.

В районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями для увеличения размеров тарифной оплаты работающих в бюджетной сфере установлены районные коэффициенты.

Районные коэффициенты к заработной плате – это нармативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и условий проживания. Районные коэффициенты могут колебаться в пределах от 1,0 до 2,0.

Надбавки и доплаты к тарифным ставкам за отклонение от нормальных условий труда, в том числе за работу в сверхурочное время, праздничные дни и т.п., определяются предприятием самостоятельно и включаются в себестоимость продукции как затраты на оплату труда.

2.4 Учет удержаний из заработной платы

Из начисленной работникам организации оплаты труда производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательные и удержания по инициативе организации.

Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

По инициативе организации через бухгалтерию из оплаты труда работников могут быть произведены следующие удержания: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за брак; денежные начеты; за товары, купленные в кредит, и др.

В соответствии с НК РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 9, 13, 15, 30, 35% в зависимости от вида доходов:

|  |  |
| --- | --- |
| Налоговая ставка | В отношении доходов |
| 9% | От долевого участия в деятельности организации, полученных в виде дивидендов физическими лицами, являющимися налоговыми резидентами РФ |
| 15% | Полученных физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами РФ, получаемых в виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций |
| 35% | - стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг в части превышения 4000 руб.;- процентных доходов по вкладам в банках в части превышения: по рублевым вкладам - ставки рефинансирования Центрального банка РФ, увеличенной на пять процентных пунктов;- по вкладам в иностранной валюте - 9% годовых;- суммы экономии на процентах при получении налогоплательщикам заемных (кредитных) средств в части превышения размеров:-- суммы процентов за пользование заемными (кредитными) средствами, выраженными в рублях, исчисленной исходя из двух третей действующей ставки рефинансирования, установленной Центральным банком РФ на дату фактического получения налогоплательщиком дохода;-- суммы процентов за использование заемными (кредитными) средствами в иностранной валюте в размере 9% годовых |
| 13% | По всем остальным доходам. |

Удержания по исполнительным листам.Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом Российской Федерации, вступившим в силу в марте1995 г., и Временной инструкцией и порядке удержания алиментов.

В соответствии с Семейным кодексом алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или размере: на 1 ребенка – 1/4; на 2 детей – 1/3; на 3 детей и более – 1/2 заработка (дохода), но не менее суммы, установленной законодательством. На содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц алименты устанавливаются в твердой денежной сумме.

Если работник, который, добровольно уплачивая алименты, подал заявление о прекращении взыскания или сменил место работы, то организация обязана сообщить в суд по месту нахождения организации и взыскателя о прекращении взыскания.

Взыскание алиментов производится со всех видов дохода и дополнительного вознаграждения как по основной, так и по совмещаемой работе, с дивидендов, пособий по государственному социальному страхованию, сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности вследствие увечья или иного повреждения здоровья.

Алименты не взыскивают с сумм материальной помощи, единовременных премий, компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и иных выплат, не носящих постоянного характера.

Удержания суммы алиментов бухгалтерия обязана в течение трех дней со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы, перевести по почте акцептованным платежным поручением (с отнесением расходов по переводу на взыскателя) или перечислить на счет взыскателя по вкладам отделение банка на основании письменного заявления заявителя. Если адрес заявителя суда по месту нахождения организации.

Удержания за причиненный материальный ущерб. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации, предусматривается Трудовым кодексом Российской Федерации.

Различают полную и ограниченную материальную ответственность.

Полная материальная ответственность возникает при заключении договора о полной материальной ответственности между организацией и работником, отвечающим за сохранность соответствующего имущества. Договор заключается в двух экземплярах, один из которых хранится в организации, а второй – у работника.

Ограниченную материальную ответственность несут работники за порчу или уничтожении по небрежности материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных в личное пользование, если ущерб причинен в ходе трудового процесса. Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявления ущерба. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счетов:

* 68 "Расчеты по налогам и сборам" (на сумму налога на доходы физических лиц);
* 28 "Брак в производстве" (на сумму удержаний с виновников брака);
* 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" (на суммы за товары, проданные в кредит, по ссудам банков, по предоставленным займам, на суммы, взысканные в возмещение недостач, уплаченных штрафов);
* 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (на суммы по исполнительным документам), других счетов.

Погашение задолженности перед бюджетом по удержаниям отражают по дебету 68 с кредита счета 51 "Расчетные счета", а по алиментам – по дебету 76 с кредита счетов 50 "Касса" (при выдаче удержанных сумм из кассы), 51 "Расчетные счета" (при переводе по почте или зачислении на счет получателя в Сберегательном банке).

Учет расчетов по возмещению материального ущерба осуществляют на активном счете 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям", субсчет 2 "Расчеты по возмещению материального ущерба".

В дебет счета 73 относят суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, с кредита счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" (на балансовую стоимость недостающих и испорченных ценностей), счета 98 "Доходы будущих периодов" (на разницу между балансовой стоимостью указанных ценностей и суммой, взыскиваемой с виновных лиц, - как правило, рыночной стоимостью), счета 28 "Брак в производстве" (за потери от брака продукции) и др.

По кредиту счета 73, субсчет 2, отражают погашение сумм материального ущерба в корреспонденции со счетами:

* 50, 51 – на сумму внесенных платежей;
* 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - на сумму удержаний из заработной платы;
* 94 "Недостатки и потери от порчи ценностей" - на сумму списанных недостач при отказе во взыскании ввиду необоснованности иска.

3. Формы и системы оплаты труда на предприятии

Важная роль в стимулировании трудовой активности принадлежит формам и системам оплаты труда, которые определяют порядок начисления заработной платы по каждой категории работников и дополняют тарифную систему, устанавливающую размер оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда должны обеспечивать: учет количественных и качественных результатов труда при определении размеров заработка; материальное стимулирование работников, а также их заинтересованность в улучшении результатов работы и итогов деятельности предприятия; реализацию умственных и физических способностей каждого работника; равную оплату за равный труд на предприятии.

Выбор формы оплаты труда осуществляет предприятие и определяет следующие объективные факторы: стратегия предприятия в части формирования и использования трудовых ресурсов; финансовые ресурсы предприятия; материальные интересы работников; формы организации труда на предприятии; особенности технологического процесса; характер применяемого оборудования; требования к качеству продукции, работ, услуг.

Существует ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

Наиболее эффективна та форма оплаты, которая способствует росту производительности труда, улучшению качества изделий, снижению их себестоимости, получению дополнительной прибыли, обеспечению сочетания интересов работника с интересами коллектива предприятия.

3.1 Коллективная форма заработанной платы

В зависимости от организации оплаты труда формы заработанной платы могут бать индивидуальными (базируется на оценке результатов труда каждого работника) и коллективными (базируются на оценке коллективного труда). Сегодня внимание уделяется коллективным формам оплаты труда, появление которых обусловлено необходимостью объединения работников в группы для совместного выполнения таких видов работ, которые невозможно выполнить одному. Разновидностью коллективной системы оплаты труда является бестарифный способ ее организации. Оплата труда при этом осуществляется по конечным результатам работы коллектива в целом и производится на основе индивидуальных сдельных расценок в условиях, когда труд рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен на основе общей нормы выработки, а также коллективной сдельной расценки за единицу работы всей бригады.

Бестарифная система оплаты труда основана на установлении уровня заработной платы в зависимости от квалификации и деловых качеств работника, сложности работы и выполняемых им функций, а также определении оценки его трудового вклада общие результаты коллектива.

Бестарифная система чаще всего применяется в организациях или структурных подразделениях с небольшой численностью работников, когда имеется возможность реальной оценки индивидуального трудового вклада каждого работника.

Коллективная сдельная расценка на все виды работ устанавливается по формуле:

Рбр = ∑Тсi\* Тшт , где

Тсi– тарифные ставки разряда выполняемых работ членами бригады;

Тшт – норма времени, установленная на единицу выполняемой работы;

n–число членов бригады.

Заработанная плата всей бригады рассчитывается по формуле:

Збр = ∑Рбр \* Nф, где

Nф – фактическая выработка продукции бригадой за расчетный период;

m – число элементов работы.

В основу определения размеров должностных окладов служащих, так же как и рабочих, положен минимальный размер заработанной платы, установленный законодательно на федеральном уровне. При этом различная продолжительность фонда рабочего времени по месяцам не влияет на размер тарифной части заработка. Эта система наиболее адекватна требованиям рыночной экономики на предприятиях труд руководителей, специалистов и других служащих оплачивается на основе штатных расписаний.

3.2 Должностной оклад и вознаграждение

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих применяют в основном проведенную систему оплаты труда с установлением месячных должностных окладов или контрактную систему.

К основным элементам организации заработанной платы руководителей, специалистов и служащих относятся: минимальные ставки оплаты труда работников как основа для расчета должностных окладов; схемы должностных окладов, построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей; квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих как элемент их тарификации. Для учета в должностных окладах различий в квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ, а также для повышения качества труда применяется категорирование специалистов. Так, для работников экономических служб установлены четыре категории (экономист без категории, экономист второй и третьей категории и ведущий экономист). Категорию и оклад специалисту устанавливает руководитель предприятия на основе решения аттестационной комиссии, которая присваивает их при условии роста квалификации работника и выполнении им наиболее сложной работы. Для оценки результатов труда специалистов, усиления их заинтересованности в выполнении ответственной работы им могут устанавливаться надбавки – постоянные или на момент выполнения этой работы. Размер надбавок определяется самостоятельно предприятием и дифференцируется как по категориям, так и по конкретным работникам. Надбавки могут выплачиваться одновременно за высокие достижения в труде и за выполнение особо важных работ.

Кроме надбавок существуют и другие формы стимулирования труда. К ним относятся: доплаты, представляющие собой возмещение дополнительных затрат работнику из-за объективных различий в условиях и тяжести труда; компенсации, которые учитывают не зависящие от фирмы факторы, влияющие на уровень реальных доходов, и премии, представляющие собой дополнительное вознаграждение и выплачиваемые работнику за особые достижения. Разница между этими формами стимулирования состоит в том, что надбавки и доплаты выплачиваются ежемесячно и в одинаковом размере, премии могут быть нерегулярными и существенно меняться в зависимости от результатов деятельности работника, компенсации и доплаты отражают производственные и социальные характеристики, которые не зависят от работника.

Оплата руководителей государственных предприятий состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственного деятельности предприятия. Показателем, в зависимости от которого определяется размер вознаграждения, является прибыль. Оплата труда руководителей определяется органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности руководителя, - органом, имеющим право заключать трудовой договор с руководителем государственного предприятия. Система премирования руководителей может быть и многофакторной. При этом должны быть определены:

* Перечень целей, влияющих на размер премий (показатели финансово-хозяйственной деятельности);
* Удельный вес каждого показателя;
* Количественные значения показателей (уровень достижения).

Групповые системы премирования (стимулирования) предполагают выплату вознаграждения по итогам работы предприятия в целом, что широко применяется в современных условиях. Разновидностью данной системы является распределение определенного процента полученной предприятием прибыли между его сотрудниками. К групповым системам премирования также можно отнести предоставление работникам предприятия (чаще всего руководителям) возможности приобретения акций предприятия по фиксированной цене в определенный момент времени и в будущем.

Участие в прибыли – это выплаты доли прибыли по решению работодателя данного предприятия значительной части его рядовых сотрудников по заранее установленной схеме, не подлежащей изменению. Трудовой доход персонала при участии в прибыли состоит из двух частей:

1. Заработанной платы, которая фиксируется в коллективном договоре;
2. Выплат из прибыли, установленных между работниками и руководителями фирмы, зафиксированных в соглашении.

В настоящее время одной из форм участия в прибыли фирмы являются бонусы. Бонус представляет собой специфическую форму вознаграждения, суть которой состоит в определении участия персонала в прибыли прошлого года. Размер его выплаты определяется руководством фирмы, оплата осуществляется непропорционально изменениям размера прибыли. Нормальным считается бонус в размере 50% месячной заработанной платы. Преимущество применения бонусов состоит в стимулировании высоко производственного труда, учете реально достигнутых результатов конкретного работника.

Широкое распространение в отечественной практике получают "системы доплат за знания" или "платы за внимания и компенсацию". Эти системы способствуют росту профессионализма работников. Прибавка к заработанной плате зависит не от количества произведенной работником продукции, а от знаний, навыков, квалификации, приобретенных за последнее время сотрудником по своей инициативе. Плата за знания ставит величину вознаграждения в прямую зависимость от приобретенных профессиональных знаний и повышает тем самым, с одной стороны, конкурентоспособность фирмы, а с другой – творческий потенциал персонала.

Существуют и другие формы материального стимулирования. К ним относятся: бесплатные путевки в санатории, дома отдыха, туристические поездки, единовременные пособия, льготные ссуды на строительство, вознаграждение ценными подарками.

Нормативно-правовую основу поощрения за труд составляет трудовой кодекс РФ, ст. 191, в котором установлено: "работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, - объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, печатной грамотой, представляет к званию "лучший по профессии"". За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

4. Раскрытие информации о расчетах с персоналом в бухгалтерской отчетности

Основная часть отчетной информации о расчетах с персоналом содержится в бухгалтерском балансе, приложении к бухгалтерскому балансу (ф. № 5) и в пояснительной записке.

В бухгалтерском балансе по строке 622 "Задолженность перед персоналом" отражена сумма начисленной, но еще не выплаченной заработанной платы работникам. Кредиторская и дебиторская задолженность по расчетам с персоналом указаны по строкам 625 "Прочие кредиторы" и 230 – 341 дебиторов. Расшифровка статей дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам с персоналом приведена в приложении к балансу (в разделе "Дебиторская и кредиторская задолженность").

В разделе "Расходы по обычным видам деятельности (по элементам затрат)" приложения к балансу указана общая сумма затрат на заработанную плату.

В пояснительной записке целесообразно указывать сведения о просроченной задолженности по заработанной плате и сумму вознаграждения, выплачиваемого членам совета директоров (наблюдательного совета) и членам исполнительного органа.

В целом состав информации о расчетах с работниками, отражаемой в бухгалтерской отчетности отечественных организаций, существенно уступает составу информации в западных компаниях, раскрываемой в соответствии с МСФО.

5. Запись корреспонденции счетов по операциям начисления заработанной платы, других выплат и удерживаниям из начисленных выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Операции | Корреспондирующиеся счета |
| Дебет | Кредит |
| 1 | Начислена заработанная плата рабочим основного и вспомогательного производств, а также занятым сбытом и реализацией продукции. | 20, 23, 44 | 70 |
| 2 | Начислена заработанная плата работникам управления общепроизводственного и общехозяйственного назначения, а также обслуживающих производств и хозяйств. | 25, 26, 29 | 70 |
| 3 | Начислена заработанная плата работникам, занятым заготовкой и приобретением материалов, капитальными вложениями. | 10, 15, 08 | 70 |
| 4 | Начисленная заработанная плата по операциям выбытия основных средств, нематериальных активов и материалов. | 91 | 70 |
| 5 | Начисленная заработанная плата рабочим, занятым исправлением брака. | 28 | 70 |
| 6 | Начислены доходы (дивиденды) работникам от участия в организации | 84 | 70 |
| 7 | Начислены выплаты работникам за счет средств целевого финансирования. | 86 | 70 |
| 8 | Начислены страховые взносы в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд, в фонды медицинского страхования. | 20, 23, 44, 25, 26, 29, 10, 15, 08, 91 | 69 |
| 9 | Начислены работникам пособия по временной нетрудоспособности за счет ФСС. | 69 | 70 |
| 10 | Перечислено в погашение задолженностей по страховым взносам. | 69 | 51 |
| 11 | Удержаны с начисленной заработанной платы и других выплат: налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам, с виновников брака, по возмещению материального ущерба. | 70 | 68, 76, 28, 73 |
| 12 | Выдана заработанная плата работникам и произведены перечисления со счетов банка. | 70 | 50, 51, 52, 55 |
| 13 | Выданы работникам в порядке натуральной оплаты материалы и готовая продукция по ценам реализации. | 70 | 91, 90 |
| 14 | Списана себестоимость материалов и готовой продукции, выданных в порядке натуральной оплаты. | 91, 90 | 10, 43 |
| 15 | Перечислена на счет депонентов не выданная в срок заработанная плата. | 70 | 76 |
| 16 | Погашена депонентская задолженность. | 76 | 50 |
| 17 | Погашена задолженность по исполнительным листам. | 76 | 50, 51 |

Выводы

Заработанная плата представляет собой цену рабочей силы, которая формируется на основе оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Размер заработанной платы зависит от установленного минимума, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия.

Отношения в области заработанной платы затрагивают интересы всех членов общества, регулируются государством, которое устанавливает законодательные основы отношения по заработанной плате, совершенствует их, контролирует и гарантирует их соблюдение. При этом государство выступает в роли работодателя и подчиняется действующему рыночному механизму регулирования заработанной платы.

Размер заработанной платы устанавливается на предприятиях на основе определенной организации оплаты труда, которая складывается из трех основных элементов: технического нормирования труда, тарифного нормирования заработанной платы, форм и систем оплаты труда.

Основой организации заработанной платы является тарифная система, представляющая собой совокупность норм и нормативов, с помощью которых предприятие регулирует уровень заработанной платы в зависимости от квалификации рабочего, сложности и условий труда, интенсивности работы и значимости отдельных видов труда.

Роль тарифной системы в настоящее время значительно изменилась. Производственные фирмы самостоятельно выбирают тарифную сетку, а также размер тарифных коэффициентов либо могут отказаться от ее использования. То же относится к выбору методов и форм оплаты труда персонала.

В связи с изменением форм собственности российские предприятия находятся в поисках новых подходов к материальному вознаграждению персонала. Происходит переход от "оплаты труда" к "оплате по результатам".