Министерство сельского хозяйства РФ

Федеральное государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального обучения

"Мичуринский государственный аграрный университет"

Кафедра "Бухгалтерский учет, анализ и аудит"

РЕФЕРАТ

По дисциплине: "Бухгалтерский финансовый учет"

На тему: "Сущность, основы организации и задачи учета оплаты труда"

Мичуринск – Наукоград РФ, 2009 г.

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.

В связи с переходом экономики страны на рыночные отношения многие функции государства по вопросам труда и его оплаты переданы непосредственно предприятиям. Государство регулирует рынок труда, обеспечивает социальную защиту работников, устанавливает минимальный размер месячной оплаты труда, используя прямые и косвенные методы воздействия, в том числе нормативно-правовые (трудовые, налоговые, кредитные, бюджетные).

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 т.п. 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 др.

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.

Виды, формы и системы оплаты труда. На производственных предприятиях различают два вида оплаты труда: основная и дополнительная.

К основной относится оплата, начисляемая работникам за фактически отработанное время и выполненную работу по установленным расценкам, тарифным ставкам или окладам.

К дополнительной относятся выплаты за непроработанное в организации (предприятии) время. Она начисляется в соответствии с действующим законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, оплата выходного пособия при увольнении и др.

На производственных предприятиях применяются две формы оплаты труда: повременная и сдельная.

При повременной форме оплата производится за определенное количество отработанного времени, независимо от количества выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на две подсистемы: простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система предусматривает выплату заработной платы в зависимости от количества отработанного времени и квалификации работника.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется с целью повышения материальной заинтересованности работников: в дополнение к ставке (окладу) выплачивается премия за своевременное и качественное выполнение работ.

Сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату выполненных работ в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции по сдельным расценкам. Она подразделяется на следующие основные системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная.

При прямой сдельной системе труд оплачивается в зависимости от количества выработанной продукции или выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом квалификации.

При сдельно-премиальной системе рабочему, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных объемных и количественных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе оплата труда рабочих в пределах установленной исходной базы (нормы) производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этого — по повышенным.

Косвенно-сдельная система служит для оплаты труда наладчиков технологического оборудования, слесарей-ремонтников, помощников мастеров и других вспомогательных рабочих. Такая оплата может быть организована по сдельным расценкам, увеличивающимся на процент выполнения норм выработки в среднем по обслуживаемому участку.

При аккордной системе величина оплаты устанавливается за весь объем работы, а не за каждое изделие или операцию. Эта система обычно сочетается с премированием за сокращение сроков. Общая стоимость определяется на основе норм времени (выработки) и расценок. Аккордная система применяется на работах с длительным производственным циклом. Бригаде выдается аккордный наряд, предусматривающий весь комплекс основных и вспомогательных работ. В наряде указываются начало и окончание работ, а также суммы заработной платы и премий с учетом сроков и качества. Такая система оплаты труда эффективна в строительстве (бригадный подряд), на автотранспорте и в других отраслях.

Труд некоторых работников иногда оплачивается по смешанной форме, например оплата труда руководителя небольшого коллектива (бригадир), который совмещает руководство коллективом (повременная оплата) с непосредственной производственной деятельностью, оплачиваемой по сдельным расценкам.

Оперативный учет численности занятых на предприятии ведется в отделе кадров как в целом по предприятию, так и по цехам и отделам; при этом используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 20 декабря 2000 г. № 136.

Прием, перемещение, предоставление отпуска, увольнение работников оформляются приказом (распоряжением) руководителя предприятия (типовые формы № Т-1, Т-5, Т-6, Т-8), на основании которого производятся соответствующие записи в трудовых книжках и личных карточках.

Поступившему на предприятие впервые выдается трудовая книжка, хранящаяся до его увольнения в отделе кадров. На всех работников предприятия заполняется личная карточка (форма № Т-2). В ней содержатся общие данные о работнике (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование и др.), сведения о воинском учете, назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске, аттестации и т.д. На работников, занимающих руководящие должности, и научных работников, кроме того, заполняется листок по учету кадров. Каждому работнику присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, труда и заработной платы.

На каждом предприятии установлен определенный трудовой режим. Контроль за его соблюдением ведется при помощи табельного учета. Его сущность состоит в ежедневной регистрации явки на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и сверхурочной работы. Табельный учет осуществляет бухгалтер, бригадир или мастер в табеле учета использования рабочего времени (форма № Т-12 или Т-13). Для упрощения табельного учета можно ограничиться лишь регистрацией в нем отклонений от нормативной продолжительности рабочего дня. Отметку о неявках или опозданиях делают в табеле на основании соответствующих документов — справок о вызове в военкомат, суд, листков о временной нетрудоспособности и др., которые работники сдают табельщикам. Причины неявок указываются с помощью шифров. Например, выходные и праздничные дни — В, командировки — К, очередные и дополнительные отпуска — О, нетрудоспособность — Б и т.д. Форма № Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы для работников с повременно или повременно-премиальной оплатой труда. На оборотной стороне табеля производится расчет заработной платы (для персонала отделов и служб здравоохранения: руководителей, специалистов, служащих и других работников, относящихся к служащим). Если же применяется форма № Т-13, то учитывается только использованное рабочее время. В этом случае оплату труда начисляют в лицевом счете (форма № Т-54) или расчетно-платежной ведомости (№ Т-49).

Удержания из заработной платы. Из оплаты труда работников, как состоящих в штате предприятия, так и работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательные и по инициативе предприятия.

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

Налог на доходы с физических лиц взимается в порядке и размерах, установленных Налоговым кодексом РФ. Его платят физические лица — налоговые резиденты РФ, а также физические лица, которые получают доходы от источников, расположенных в Российской Федерации, но не являющиеся налоговыми резидентами РФ.

Объектом налогообложения признается доход, полученный налогоплательщиками. В совокупный доход, облагаемый налогом, включают все виды доходов, как в денежной, так и в натуральной форме. Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.

Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, такие удержания не уменьшают налогооблагаемую базу.

Не подлежат налогообложению (освобождены от налогообложения) следующие виды доходов:

1. государственные пособия (кроме пособий по временной не
2. трудоспособности), в том числе пособия по безработице, беременности и родам;
3. государственные пенсии, назначаемые в порядке, установленном действующим законодательством;
4. все виды законодательно установленных компенсационных
5. выплат (в пределах норм);
6. вознаграждения донорам за сданную донорскую кровь, материнское молоко и другую донорскую помощь;
7. алименты, получаемые налогоплательщиками;
8. суммы, получаемые в виде безвозмездной помощи, предоставленной для поддержки науки и образования, культуры и искусства;
9. суммы, получаемые в виде премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования, культуры, литературы и искусства;
10. суммы единовременной материальной помощи (в связи со
11. стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством,
12. в связи со смертью члена семьи, в виде гуманитарной и благотвори
13. тельной помощи);
14. доходы, полученные от физических лиц в порядке наследования или дарения;
15. вознаграждения, выплачиваемые за передачу в государственную собственность кладов;
16. другие виды доходов согласно ст. 217 Налогового кодекса РФ.

При исчислении налога на доходы физических лиц Налоговый кодекс РФ предоставляет стандартные, социальные, имущественные и профессиональные налоговые вычеты (ст. 218—221). Все они могут производиться только из доходов налогоплательщика, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка в размере 13 %.

Бухгалтерию прежде всего интересуют стандартные налоговые вычеты, так как остальные вычеты работники производят самостоятельно.

При определении налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение стандартных налоговых вычетов в размере 3000 руб., 500 руб., 400 руб. и 600 руб. ежемесячно.

Если общая сумма стандартных налоговых вычетов в налоговом периоде окажется больше суммы доходов, облагаемых за этот же налоговый период, то применительно к нему налоговая база принимается равной нулю. На следующий налоговый период разница между суммой налоговых вычетов в этом периоде и суммой доходов, подлежащих налогообложению, не переносится.

Право на стандартный налоговый вычет в размере 3000 руб. ежемесячно имеют те физические лица, которые ранее имели право на ежегодный вычет на сумму дохода, не превышающего размер совокупного дохода, облагаемого по минимальной ставке. Кроме того, право на данный налоговый вычет имеют:

1. инвалиды Великой Отечественной войны,
2. инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами I,
3. II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных
4. при защите СССР, Российской Федерации или при исполнении
5. иных обязанностей военной службы либо полученных вследствие
6. заболевания, связанного с пребыванием на фронте, либо из числа
7. бывших партизан, а также другие категории инвалидов, приравненные по пенсионному обеспечению к указанным категориям военнослужащих.

Стандартный налоговый вычет в размере 500 руб. ежемесячно производится лицам, у которых ранее совокупный доход, получаемый в налогооблагаемом периоде, уменьшался на суммы дохода, не превышающего за каждый полный месяц, в течение которого был получен доход, пятикратного размера минимальной месячной оплаты труда.

Кроме того, указанный налоговый вычет предоставляется:

— родителям и супругам военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных ими при защите СССР, Российской Федерации или при исполнении иных обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также родителям и супругам государственных служащих, погибших при исполнении служебных обязанностей.

Вычет предоставляется супругам погибших военнослужащих и государственных служащих, если они не вступили в повторный брак;

— гражданам, уволенным с военной службы или призывавшимся на военные сборы, выполнявшим интернациональный долг в Республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия.

Остальные физические лица имеют право на стандартный налоговый вычет в размере 400 руб. Данный вычет производится за каждый месяц налогового периода до месяца, когда доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода работодателем, предоставляющим налоговый вычет, превысит 20 000 руб. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 20 000 руб., налоговый вычет не применяется.

Стандартный налоговый вычет в размере 400 руб. производится только физическим лицам, являющимся налоговыми резидентами РФ, т.е. фактически находящимся на территории Российской Федерации не менее 183 дней в календарном году, и только в отношении доходов, облагаемых по ставке 13 %.

Если налогоплательщик имеет право более чем на один стандартный налоговый вычет, то ему предоставляется максимальный из соответствующих вычетов.

Стандартный налоговый вычет в размере 600 руб. за каждый месяц налогового периода распространяется на налогоплательщиков (родителей, супругов родителей, опекунов и попечителей), на обеспечении которых находится ребенок. Этот налоговый вычет предоставляется независимо от вышеперечисленных стандартных вычетов.

Вычет в размере 600 руб. предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет.

Вычеты из совокупного дохода на содержание детей, студентов и учащихся дневной формы обучения производятся независимо от того, имеют ли они самостоятельные источники доходов — стипендии, заработки и т. п., а также проживают ли они совместно с родителями.

Если студент имеет семью, то уменьшение расходов на его содержание производится у каждого из родителей.

У одиноких родителей размер налогового вычета удваивается. Согласно подп. 4 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ под одиноким понимается один из родителей, не состоящий в зарегистрированном браке. При этом исходя из прямого толкования подп. 4 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ следует, что выплата и получение алиментов (в отличие от ранее принятого порядка) не влияют на размер стандартного налогового вычета. Для применения вышеуказанного двойного размера вычета необходимо только, чтобы родитель не состоял в зарегистрированном браке. Исходя из этого предоставление двойного размера вычета прекращается с месяца, следующего за его вступлением в брак.

Уменьшение налоговой базы производится с месяца рождения ребенка или с месяца, в котором установлена опека (попечительство), и сохраняется до конца того года, в котором ребенок достиг возраста 18 (или 24) лет либо в случае смерти ребенка. Налоговый вычет предоставляется за период обучения ребенка в учебном заведении, включая академический отпуск, оформленный в установленном порядке.

Данный вычет производится за каждый месяц налогового периода до месяца, когда доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 40 000 руб.

Налоговый вычет в размере 600 руб. производится только физическим лицам, являющимся налоговыми резидентами Российской Федерации, и только в отношении доходов, облагаемых по ставке 13%.

Иностранным физическим лицам (в случае, если они фактически находились на территории Российской Федерации не менее 183 дней в календарном году), у которых ребенок находится за пределами Российской Федерации, стандартный налоговый вычет в размере 600 руб. предоставляется на основании документов, заверенных компетентными органами соответствующего государства.

Если налогоплательщик начинает работать у налогового агента не с первого месяца календарного года, то вычеты в размере 400 руб. и 600 руб. (либо 1200 руб.) предоставляются по данному месту работы с учетом полученного с начала этого года дохода по другому месту работы. Налогоплательщик обязан подтвердить размер полученного дохода справкой, выданной предыдущим работодателем.

Если работодатель предоставил физическому лицу не все причитающиеся стандартные налоговые вычеты и соответственно удержал из полученного дохода налог в большей сумме, то он должен вернуть излишне удержанные суммы по заявлению этого физического лица.

По просьбе физического лица организация обязана выдать ему справку о начисленном доходе и удержанной сумме налога.

Производственные предприятия не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, обязаны предоставить налоговому органу (по месту своего нахождения) сведения о выплаченных физическим лицам за истекший период суммах и об удержанных с них налогах с указанием адресов постоянного места жительства этих лиц. Указанные сведения пересылаются налоговым органам по месту жительства получателей доходов, где учитываются при проверке предоставляемых физическими лицами деклараций о полученных ими доходах.

Удержания по исполнительным листам. Основанием для удержания и перевода алиментов являются исполнительные листы, письменные заявления граждан о добровольной уплате алиментов, нотариально заверенные алиментные соглашения (соглашения об уплате алиментов).

Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы (заявления, соглашения) регистрируют в специальном журнале или карточке и хранят как бланки строгой отчетности. О поступлении исполнительных документов бухгалтерия сообщает судебному исполнителю и взыскателю.

Алименты удерживаются с сумм заработной платы, с пособий по временной нетрудоспособности, начисленных за отчетный месяц после удержания из них налогов, а также с сумм начисленных пенсий и стипендий.

Не взыскиваются алименты с сумм материальной помощи, единовременных премий, компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и др.

Удержанные 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 в отделение банка на основании письменного заявления. Если адрес взыскателя неизвестен, то удержанные суммы перечисляют на депозитный счет народного суда по месту нахождения организации.

По инициативе организации через бухгалтерию из заработной платы 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 содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за брак; денежные начеты; за товары, купленные в кредит; перечисления в отделения банков и т.д.

Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда. Учет затрат на оплату труда рабочих и служащих ведется на синтетическом счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". По кредиту этого счета отражают начисления, а по дебету — удержания и выплаты заработной платы, пособий и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия по заработной плате и другим видам выплат.

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением материальных ресурсов и осуществлением капитальных вложений, в бухгалтерском учете отражается по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и дебету счетов: 10 "Материалы"; 15 "Заготовление и приобретение материальных ценностей"; 08 "Вложения во внеоборотные активы".

Начисление оплаты труда по производственным операциям отражают по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и дебету счетов:

20 "Основное производство" (оплата труда рабочих основного производства);

23 "Вспомогательные производства" (оплата труда рабочих вспомогательных производств);

25 "Общепроизводственные расходы" (оплата труда цехового персонала и рабочих, занятых обслуживанием производственных машин и оборудования);

26 "Общехозяйственные расходы" (оплата труда административно-управленческого персонала);

1. "Брак в производстве" (оплата труда рабочих, занятых исправлением бракованной продукции);
2. "Обслуживающие производства и хозяйства" (оплата труда
3. работников обслуживающих производств и хозяйств).

Начисление оплаты труда работникам, связанным с реализацией продукции, в бухгалтерском учете отражается записью: дебет счета 44 "Расходы на продажу", кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Начисление пособия по временной нетрудоспособности в бухгалтерском учете отражается по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и дебету счетов: 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательные производства" и др. за первые два дня нетрудоспособности за счет организации; 69-1 "Расчеты по социальному страхованию" — за остальные дни нетрудоспособности за счет органов социального страхования.

На сезонных предприятиях отпуска работникам предоставляются в течение года неравномерно. В связи с этим (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 они будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. На резервируемую оплату отпусков в бухгалтерском учете дебетуют те же счета затрат, на которых отражена начисленная им оплата труда, и кредитуют счет 96 "Резерв предстоящих расходов".

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы отпускных списывают за счет созданного резерва. При этом в бухгалтерском учете делают следующую запись: дебет счета 96 "Резервы предстоящих расходов", кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

На производственных предприятиях возможна ситуация, когда работникам заработную плату выдают не в денежной, а в натуральной форме. В этом случае на такие операции в бухгалтерском учете составляют следующие записи:

1. Начисление оплаты труда: дебет счетов: 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательные производства", 25 "Общепроизводственные расходы", 26 "Общехозяйственные расходы" и др., кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

2. Выдача заработной платы в натуральной форме по ценам реализации, включая НДС и акцизный налог: дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", кредит счетов: 90 "Продажи", 91 "Прочие доходы и расходы".

3. Списание фактической себестоимости материалов, готовой продукции и товаров: дебет счетов: 90 "Продажи", 91 "Прочие доходы и расходы", кредит счетов: 10 "Материалы", 43 "Готовая продукция" и 41 "Товары".

Из начисленных сумм оплаты труда в бухгалтерии производят различные удержания. Эти операции в бухгалтерском учете отражают по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счетов:

68 "Расчеты по налогам и сборам" — на сумму налога с физических лиц;

28 "Брак в производстве" — на сумму удержаний с виновников брака;

73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" — на сумму удержаний по возмещению материального ущерба;

76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" — на суммы удержаний по исполнительным листам и за товары, приобретенные в кредит.

Выдачу заработной платы и пособий в бухгалтерском учете отражают следующей записью: дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", кредит счета 50 "Касса".

Не выданные в срок суммы оплаты труда по истечении трех дней депонируются и сдаются в банк на расчетный счет. На эти операции в бухгалтерском учете делают следующие записи:

1) депонирование сумм оплаты труда: дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", кредит счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами";

2) сдача депонированной суммы оплаты труда на расчетный счет

в банке: дебет счета 51 "Расчетные счета", кредит счета 50 "Касса".

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, открываемой на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию и инициалы, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год.

Последующая выдача депонированной заработной платы в бухгалтерском учете отражается следующей записью: дебет счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", кредит счета 50 "Касса".

Аналитический учет расчетов с рабочими и служащими по оплате труда ведется в лицевых счетах, расчетных книжках, расчетно-платежных ведомостях, машинограммах и т. д.

Список используемых источников

1. Белов А.А., Белов А.Н. Бухгалтерский учёт. Теория и практика.

Учебное пособие. - М.: Книжный мир, 2004. - 748 с.

1. Бухгалтерский учёт / под ред. Л.И. Хоружий и Р.Н. Расторгуевой. -М.: КолосС, 2004. - 511 с: ил.
2. Бухгалтерский финансовый учёт: Учебник для вузов / Под ред. проф.Ю.А. Бабаева. - М.: Вузовский учебник, 2003. — 525 с.
3. Васькин Ф.И., Дятлова А.Ф. Бухгалтерский финансовый учёт. — М.:КолосС, 2004. - 560.: ил.
4. Каморджанова Н.А., Карташова И.В. Бухгалтерский финансовый учет. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.