ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОУ ВПО «Удмуртский Государственный Университет»  
Нефтяной факультет

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**По курсу: «Бухгалтерский учет»**

**На тему: «Учет оплаты труда на примере ЗАО «Капитальный ремонт скважин»**

Выполнил: студент группы ЗС-РС 060800-41(к)

Лызлов И. Ю.

Проверил: Шумкова Т. В.

Ижевск, 2009г

**Содержание:**

**Введение стр. 3**

1. **Теоретические основы учета труда.** 
   1. **Виды, формы и системы оплаты труда. стр. 5**
   2. **Нормативное регулирование учета труда и**

**заработной платы. стр. 8**

1. **Организационно-экономическая и правовая характеристика ЗАО «КРС».**
   1. **Общая характеристика ЗАО «КРС». стр. 12**
   2. **Организационная структура ЗАО «КРС». стр. 14**
2. **Учет труда и его оплаты.**
   1. **Первичный учет труда и его оплаты. стр. 16**
   2. **Организация оплаты труда в ЗАО «КРС». стр. 16**
   3. **Синтетический и аналитический учет оплаты труда. стр. 18**
3. **Выводы и предложения. стр. 21**

**Список использованной литературы стр. 22**

**Приложения**

**Введение**

Проблема оплаты труда - одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

В новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства. В плоскости реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития и используемых в качестве целевых ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального развития.

Актуальна проблема задолженности по оплате труда, которая остается одной из наиболее острых проблем, вызывающих социальную напряженность.

В настоящее время юридической формой регулирования трудовых отношений являются тарифные соглашения и коллективный договор. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить: контроль за выполнением задания по росту производительности труда, за дисциплиной труда, использованием времени и выполнением норм выработки рабочими; своевременное выявление резервов дальнейшего роста производительности труда; точное исчисление заработной платы, причитающейся каждому работнику, и ее распределение по направлениям затрат; контроль за правиль­ностью и своевременностью расчетов с работниками предприятия по заработной плате; контроль за расходованием фонда заработной платы (оплаты труда) и выплатой премий и т. д. Рациональная организация учета труда и заработной платы способствует добросовестному отношению к труду. Важное значение при этом имеет усиление зависимости заработной платы и премий каждого работника от его личного трудового вклада и конечных результатов работы коллектива, решительное устранение элементов уравниловки, дальнейшее совершенствование нормирования трудовых затрат и форм оплаты труда.

Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, то есть при внедрении бестарифной, гибкой модели оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые информационные услуги, от качества и конкурентоспособности выполняемых работ и, конечно, от финансового положения предприятия, на котором он работает.

Необходимо учитывать так же, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

**1. Теоретические основы учета труда.**

**1.1 Виды, формы и системы оплаты труда.**

Для оплаты труда работников применяются две формы — сдельная и повременная, которые подразделяются на системы. Выбор системы оплаты труда зависит от условий организации производства и труда, особенностей технологического процесса и других фак­торов. Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознагражде­ния, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Система оплаты труда включает три основных элемента:

1. тарифную систему;

2. норму труда;

3. формы оплаты труда.

Тарифная система включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом.

Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполнен­ной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. Для каждого разряда устанавливается тарифный коэффициент (коэффициент квалификации), показывающий, во сколько раз тарифная ставка рабочего данного разряда выше ставки первого разряда.

Норма труда определяется числом календарных часов (дней) или числом нормированных часов, т. е. часов, полагающихся на выработку данного количества продукции.

Виды, системы оплаты труда, размеры тарифных станок, окладов, премии, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, организация вправе определять самостоятельно. Конкретный выбор закрепляется в коллективном или трудовом договоре.

Организации могут устанавливать следующие системы оплаты труда своим работникам:

**1)** **повременная (тарифная)** - оплачивается то время, которое работник фактически отработал:

* простая;
* повременно-премиальная;

**2) сдельная** - оплачивается то количество продукции, которое работник изготовил:

* простая;
* сдельно-премиальная;
* сдельно-прогрессивная;
* косвенно-сдельная;
* аккордная.

**3)** **бестарифная** - труд оплачивается исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации;

**4)** **система плавающих окладов** - труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организации может направить на выплату заработной платы;

**5)** **система выплат на комиссионной основе** - размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией.

Разным категориям работников могут быть установлены различные системы оплаты труда. Например, общехозяйственному персоналу труд может оплачиваться повременно, а рабочим основного производства сдельно.

**При повременных формах** оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

**При повременно - премиальной системе** оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

**При прямой сдельной** системе оплаты труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Сдельно - премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламаций и т.п.).

**При сдельно - прогрессивной** системе оплата повышается за выработку сверх нормы. **При косвенно - сдельной** системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Расчет заработка **при сдельной форме** оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

**Аккордная форма** оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

# **1.2 Нормативное регулирование учета труда и заработной платы.**

Нормативная база бухгалтерского учета состоит из четырех уровней, на каждом из которых регулирование осуществляется наделенными соответствующими полномочиями субъектами управления.

Первый уровень системы составляют законодательные акты, которые принимаются Государственной Думой, указы Президента РФ и Постановления правительства, регламентирующие прямо или косвенно постановку бухгалтерского учета в организации. К документам первого уровня можно отнести следующие нормативные акты.

1. Конституция РФ

2. Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ). Принят Федеральным законом от 30.12.2001г. № 197-ФЗ.

3. Налоговый Кодекс Российской Федерации (НК РФ). Часть вторая. Принят Федеральным законом от 05.08.2000 г. №117-ФЗ.

4. Федеральный закон ” О бухгалтерском учете ” от 21 ноября 1996 г. №129 – ФЗ. Этим законом рассматриваются общие положения по ведению бухгалтерского учета. Законодательство РФ состоит из Федерального закона, устанавливающего единые правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета в РФ.

5. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 г. № 841 ” О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей”.

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 02.10.2003г.

№ 609 ”О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы”.

Второй уровень системы составляют российские стандарты – Положения по бухгалтерскому учету, устанавливающие принципы, базовые правила ведения бухгалтерского учета отдельных объектов и на отдельных его участках. На этом уровне регулирующим органом выступает только Министерство финансов РФ. Нормативная база второго уровня включает в себя следующие нормативные акты.

1. Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности РФ. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. №34н. (в редакции Минфина РФ от 24.03.2000 г. №31н.). Раскрывает общие положения, правила ведения бухгалтерского учета и отчетности, документирование хозяйственных операций, основные правила оценки статей бухгалтерской отчетности, взаимоотношения организации с внешними потребителями бухгалтерской информации.
2. Положение по бухгалтерскому учету ”Доходы организации”. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.99 г.№32н. Стандарт включает пять разделов: общие положения, дохо­ды от обычных видов деятельности, прочие поступления, при­знание доходов, раскрытие информации в бухгалтерской отчет­ности. Доходами организации признается увеличение экономических выгод в результате поступления ак­тивов (денежных средств, иного имущества) и (или) погашение обязательств, приводящее к увеличению капитала этой органи­зации, за исключением вкладов участников (собственников имущества).

3. Положение по бухгалтерскому учету ”Расходы организации”. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.99 г. №33н. Стандарт включает пять разделов: общие положения, расхо­ды по обычным видам деятельности, прочие расходы, признание расходов, раскрытие информации в бухгалтерской отчетности. Расходами организации признается уменьшение экономических выгод в результате вы­бытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) воз­никновения обязательств, приводящих к уменьшению капитала организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества).

Третий уровень составляют рекомендации по ведению бухгалтерского учета, в том числе инструкции, указания и т.п. Разрабатывать их могут все, кто заинтересован в интерпретации и детализации положений нормативных правовых актов первого и второго уровней. Примерами таких документов являются :

1. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н.

По плану счетов бухгалтерского учета и в соответствии с инструкцией организация утверждает рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий полный перечень синтетических и аналитических счетов.

1. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения, утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 24.11.2000 г. № 116
2. Инструкция по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения, утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 07.121998 г. №121.
3. Методические рекомендации по порядку исчисления и уплаты единого социального налога, утвержденные приказом Министерства РФ по налогам и сборам от 05.07.2002 г. № БГ-3-05/334.

Четвертый уровень составляют рабочие документы организации, в которых на основе общеустановленных правил и принципов они формируют свою учетную политику, свои подходы к раскрытию бухгалтерской информации в отчетах. К документам этого уровня можно отнести приказ об учетной политике, устав организации, рабочий план счетов, график документооборота и другие.

Все четыре уровня документов определяют общие правила организации и ведения учета труда и заработной платы и распространяются на все предприятия и организации, являющиеся юридическими лицами, независимо от подчиненности, форм собственности и видов деятельности, поэтому их следует рассматривать как нормативы.

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции.

**2. Организационно-экономическая и правовая характеристика ЗАО «КРС».**

**2.1 Общая характеристика ЗАО «Капитальный ремонт скважин»**

1 августа 1976 года было создано Управление по повышению нефтеотдачи пластов и капитальному ремонту скважин (УПНП и КРС). Была поставлена задача – улучшить состояние фонда скважин, целенаправленно внедрять различные методы воздействия на призабойную зону скважин для повышения нефтеотдачи пластов. И для решения всех этих поставленных задач в объединении «Удмуртнефть» было создано УПНП и КРС. В 1998 году в связи с реструктуризацией ОАО «Удмуртнефть» УПНП и КРС было вынуждено сократить количество бригад с 35 (1981 г.) до 25 (1998 г.): 24 бригады – по капитальному ремонту скважин, 1 – по бурению и ремонту артезианских скважин. В 2003 году в связи с дальнейшей реструктуризацией ОАО «Удмуртнефть» УПНП и КРС было объединено с Базой подземного и капитального ремонта скважин (БПКРС). С этого момента действует Закрытое акционерное общество «Капитальный ремонт скважин» (ЗАО «КРС»). После объединения в ЗАО «КРС» работает 40 бригад капитального ремонта, которые производят как капитальный, так и текущий ремонт скважин. В настоящее время все бригады работают по вахтовому методу. С переходом бригад к такому режиму работы значительно сократились время и затраты на перевозку ежедневной вахты, соответственно повысилась и производительность труда.

ЗАО «Капитальный ремонт скважин» зарегистрировано Постановлением администрации Устиновского района г. Ижевска от 07.06.2001 года, регистрационный № 75-01. Полный переход в ЗАО был осуществлен к 1 августа 2001 г. Полное фирменное наименование общества – закрытое акционерное общество «Капитальный ремонт скважин». Место нахождения общества: Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Новосмирновская, д. 11. Общество создано без ограничения срока его деятельности и является хозяйственным обществом в форме закрытого акционерного общества, действующего на основании устава и законодательства Российской Федерации.

Учредителем ЗАО «Капитальный ремонт скважин» является ОАО «Удмуртнефть».

Основными видами деятельности ЗАО «Капитальный ремонт скважин» являются:

* разработка нефтяных, газовых и газоконденсатных месторождений;
* капитальный и текущий ремонт скважин (КРС и ТРС) всех категорий;
* бурение эксплуатационных скважин для централизованного и одиночного водоснабжения;
* осуществление иных видов деятельности, не запрещённых законодательством РФ.

Все виды деятельности лицензированы.

Высший орган управления ЗАО «Капитальный ремонт скважин» – Общее собрание акционеров. Собрание реализует право акционера на участие в управлении Обществом, на основе выражения своей воли при участии в голосовании, через формирование органов управления Обществом и на основе регулярной отчетности. Голосующие акции ЗАО «Капитальный ремонт скважин» принадлежат одному акционеру (ОАО «Удмуртнефть»), решения по вопросам, относящимся к компетенции Общего собрания акционеров, принимаются акционером единолично и оформляются письменно. В 2008 году было проведено Годовое собрание акционеров и 16 внеочередных собрания акционеров. Все решения Общего собрания акционеров выполнены.

Единоличным исполнительным органом ЗАО «Капитальный ремонт скважин» является Управляющая организация – ООО «Региональный центр сервисных услуг – Ижевск» («РЦСУ–Ижевск»).

Закрытое акционерное общество «Капитальный ремонт скважин» в своём составе в 2008 году имеет:

* 36 бригад капитального и текущего ремонта скважин;
* базу производственного обслуживания (БПО).

Среднесписочная численность работников за 2008 год составляет 672 человека.

Доля доходов от основного вида деятельности 98,1%.

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Общества осуществляет ревизионная комиссия в количестве 5 человек, утвержденная Общим годовым собранием акционеров.

**2.2 Организационная структура ЗАО «КРС»**

Организационная структура ЗАО «Капитальный ремонт скважин» была сформирована и одобрена Советом директоров в 2006 году и продолжает действовать с небольшими изменениями на настоящий момент.

На сегодняшний день произошли изменения в организационной структуре:

* На базе производственно-технического отдела были созданы 2 отдела: производственный и технологический, введена должность главного технолога - начальника технологического отдела.
* Объединены два отдела: отдел бизнес-планирования и отдел текущего планирования и отчётности и на их основе создан планово –экономический отдел;
* Введены новые должности: заместитель исполнительного директора по общим вопросам и инженер административно-хозяйственной части.
* Для анализа затрат по транспорту введены инженеры в ЦИТС.
* Объединены два производственных участка: Игринский и Чутырский и на их базе создан Игринский участок.
* Выведены должности помощников мастеров по ТКРС и введены должности технологов участков и старших мастеров.
* Выведены должности механиков участков и эти должности введены в БПО.

Структура ЗАО выглядит следующим образом (Приложение 1): во главе предприятия стоит исполнительный директор, в непосредственном подчинении которого находятся его заместители по экономике и финансам, производству и общим вопросам, а также отдел управления персоналом, отдел маркетинга, отдел промышленной безопасности, охраны окружающей среды и здоровья, группа по обеспечению безопасности объектов бизнеса и персонала и аппарат при руководстве, состоящий из юрисконсульта и секретаря-референта. В распоряжении заместителя исполнительного директора по экономике и финансам находится два отдела: планово – экономический отдел и финансовый отдел. В непосредственном подчинении заместителя по производству находятся следующие подразделения: геологический отдел, технический отдел, технологический отдел, база производственного обслуживания (БПО), служба главного механика, служба главного энергетика и центральная инженерно-технологическая служба (ЦИТС). Начальник ЦИТС, в свою очередь, руководит деятельностью цехов «Юг» и «Север», в подчинении которых находятся 5 участков (Киенгопский, Игринский, Гремихинский, Сарапульский, Воткинский). В прямом подчинении заместителя исполнительного директора по общим вопросам находятся административно-хозяйственная часть и отдел материально-технического обеспечения.

Организационная структура ЗАО «Капитальный ремонт скважин» утверждена генеральным директором ООО «РЦСУ-Ижевск».

# **Учет труда и его оплаты.**

**3.1 Первичный учет труда и его оплаты.**

Для выполнения задач, стоящих перед учетом труда и заработной платы, необходимо вести точный учет личного состава предприятия, затраченного рабочего времени, количества и качества выполненной работы, обеспечить правильный расчет и своевременную выплату заработной платы рабочим и служащим и организовывать строгий контроль над расходованием фонда заработной платы.

Для того, чтобы иметь сведения о расходуемом рабочем времени, на предприятиях организовывался табельный учет. Табельным учетом называется ежедневная регистрация времени пребывания на работе, невыходов, опозданий каждого работника предприятия. Табельный учет должен обеспечивать контроль за своевременной явкой и уходом рабочих и служащих на работу и с работы, за их нахождением на своих рабочих местах в течение рабочего дня. Табельный учет должен выявлять нарушения трудовой дисциплины и влиять на размер заработной платы.

Но заработная плата работающего зависит не только от проработанного времени, но и от количества и качества выполненной работы. Следовательно, помимо затраченного рабочего времени, следует учитывать и документально оформлять объем выполненной работы: проходки, добычи нефти и газа, выработки нефтепродуктов, изготовление деталей и т. д.

Это выполняется первичными документами.

# 3.2 Организация оплаты труда.

Бухгалтерия ЗАО «КРС» наряду с расчетом причитающихся работникам заработной платы, премий, пособий организует также учет этих сумм на счетах бухгалтерского учета в соответствующих регистрах. В этих целях, на каждого работника ежегодно в бухгалтерии открывается лицевой счет (форма №Т-54а) (приложение 2) и налоговая карточка (форма1-НДФЛ) (Приложение 3), в которых проставляются общие сведения о работнике (фамилия, имя, отчество; должность и место работы, назначения и перемещения, размер тарифной ставки или оклада, характер удержаний и др.) и накапливаются сведения о начислениях заработной платы, удержаниях и выплатах нарастающим итогом в течение календарного года. Данные лицевых счетов являются основанием для исчисления среднего заработка при расчете отпускных, для оплаты больничного листа, пособий, выплаты компенсации при увольнении, для начисления пенсий.

Учет использования рабочего времени ведется в табелях учета использования рабочего времени (Приложение 4). На ЗАО «КРС» применяется форма табеля учета рабочего времени №Т-12, в которой отражается учет использования рабочего времени без расчета заработной платы. Заработная плата начисляется в лицевом счете. Табели применяются для учета использования рабочего времени всех категорий работающих, для контроля за соблюдением персоналом установленного режима рабочего времени, расчетов с ним по заработной плате, а также получения данных об отработанном времени. Табель составляется в одном экземпляре табельщиком и передается в расчетный отдел бухгалтерии два раза в месяц: для корректировки суммы выплаты за первую половину месяца (аванса) и для расчета заработной платы за месяц. Учет явок на работу и использования рабочего времени осуществляется в табеле методом сплошной регистрации.

В регистрах аналитического учета фиксируется совокупный доход и суммы удержанных налогов у сотрудников. В конце года (начале следующего) бухгалтерия персонифицирована, данные предоставляются в УМНС для учета налога на доходы физических лиц и в Пенсионный фонд РФ для учета пенсионных платежей.

Сведения о начисленных суммах заработной платы и произведенных удержаниях ежемесячно переносятся из лицевых счетов в расчетную ведомость (приложение 5), и таким образом в этом документе суммируются данные о начисленных суммах и произведенных удержаниях по всем работникам предприятия.

Результаты расчетов сумм, причитающихся каждому работнику к выдаче, переносятся в платежную ведомость (приложение 6), по которой и выдается заработная плата работникам ЗАО «КРС».

**3.3. Синтетический и аналитический учет оплаты труда.**

Для синтетического учета заработной платы предназначен пассивный балансовый счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхова­ние, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, 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, обычно, кредитовое показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным пла­тежам.

Для выдачи заработной платы на ЗАО «КРС» устанавливаются определенные дни - с 7-го по10-е число каждого месяца. Следовательно, в пассиве баланса на каждое первое число месяца, следующего за отчетным, будет числиться сумма кредиторской задолженности предприятия по заработной плате работникам, начисленной за отчетный месяц, но не выданной в этом месяце. Сумма кредиторской задолженности равна сумме заработной платы, причитающейся к выдаче на руки.

При выдаче заработной платы кредиторская задолженность предприятия перед работниками погашается. На сумму выданной заработной платы в бухгалтерском учете делается проводка:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 50 «Касса»

Выдана зарплата уборщице Харламовой А.Ф. в размере 8749 руб.

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

Дебет счетов 20 «Основное производство» (оплата труда производ­ственных рабочих), 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств), 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала), 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оп­лата труда работников обслуживающих производств и хозяйств).

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 08 кредиту счета 70 «Расчеты с персона­лом по оплате труда».

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кредит счета 70 «Расчеты с персона­лом по оплате труда».

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, оплаты труда по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения внереализационных или операционных доходов, отражают в бухгалтерии ЗАО «КРС» проводкой:

Дебет счетов 91 «Прочие доходы и расходы», 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», 86 «Целевое финансирование»

Кредит счета 70 «Расчеты с персона­лом по оплате труда».

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

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

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

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»;

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков 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 проводкой:

Дебет счета 70 «Расчеты с персона­лом по оплате труда»; Кредиту счета 50 «Касса».

В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм:

Дебет счетов производственных затрат или счета 96 «Резервы предстоящих расходов»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

Кредит счета 76-4 «Расчеты по депонированным суммам».

Таким образом, организация и ведение аналитического и синтетического учетов на ЗАО «Капитальный ремонт скважин» необходимы, так как их данные взаимосвязаны и позволяют, анализируя показатели синтетических счетов составлять, например, справки на сумму удержанных налогов из заработной платы рабочих и служащих, начислять пособия по временной нетрудоспособности, премии всем категориям работников и пр.

1. **Выводы и предложения.**

Заработная плата является основной формой дохода граждан в РФ, кроме того затраты на оплату труда - основная статья в калькулировании себестоимости продукции. Поэтому в настоящее время очень важным является правильная организация оплаты труда.

В ЗАО ”КРС” для оплаты труда работников применяются повременно-премиальная системы оплаты труда. На предприятии применяют журнально-ордерную форму учета труда и его оплаты. Распределение должностных обязанностей между работниками бухгалтерии произведено с учетом квалификационного уровня и практического опыта работы.

В ЗАО " КРС " для аналитического учета труда и его оплаты применяют лицевые счета и налоговые карточки работников, а также расчетно-платежные ведомости. Для синтетического учета применяют счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", данные которого отражают в журнале-ордере . В целом все расчеты оплаты труда, заработной платы за время отпуска и пособий по временной нетрудоспособности соответствуют действующему законодательству. Положительным моментом является наличие всех данных, необходимых для начисления и выплаты заработной платы в документах аналитического учета заработной платы.

Все расчеты оплаты труда, пособий и удержаний на предприятии производятся в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

Обобщая изложенные выводы, можно предложить следующее: для совершенствования учета труда и его оплаты ЗАО "КРС" использовать новую ЕТС, пересмотр кадровой политики предприятия, поддержание трудовой дисциплины.

**Список использованной литературы:**

1. Бакаев А.С. Нормативное обеспечение бухгалтерского учета. Анализ и комментарии. Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2001. – 352 с.
2. Бухгалтерский учет: Учебник / А.С. Бакаев, П.С. Безруких, Н.Д. Врублевский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Бухгалтерский учет, 2002. – 719 с.
3. «О бухгалтерском учете». Закон РФ от 21.11.1996 г. №129-ФЗ.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 2). Принят Законом РФ от 05.08.2000 г. №117-ФЗ.
5. Устав, Коллективный договор ЗАО «КРС».
6. Журнал проводок.

Приложение 1.

Начальник службы эконом. безопасности- 1

Отдел по бизнес-планированию и работе с персоналом - 10

**Зам. Генерального директора по производству**

Служба маркетинга - 2

Ведущий инженер по ПБ и экологии - 1

Главный геолог- 1

Геологическая служба - 2

БПО - 5

Вспомогат. Рабочие - 27

Зам. Генерального директора по транспорту- начальник транспортного цеха - 1

Водители-20

Начальник ПТО- 1

Производственно-технологический отдел - 73

Киенгопский участок

4 бригад КРС

Воткинский участок

4 бригад КРС

Гремихинский участок

5 бригад КРС

Сарапульский участок

4 бригад КРС

Игринский участок

9 бригад КРС

**Совет директоров**

Аппарат при руководстве - 3