**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| 1. Учет труда и ее оплата | 5 |
| 1.1. Заработная плата – понятие и сущность | 5 |
| 1.2. Виды, формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления | 6 |
| 1.3. Документы по учету личного состава, труда и его оплата | 11 |
| 1.4. Функции оплаты труда | 14 |
| 1.5. Учет удержаний из заработной платы | 17 |
| 1.6. Принципы организации оплаты труда | 21 |
| 2. Организационно-экономическая и правовая характеристика организации ООО «ДАУР» | 23 |
| 2.1. Местонахождение и правовой статус организации | 23 |
| 2.2. Организационное устройство размеры и специализация организации | 24 |
| 2.3. Основные экономические показатели деятельности организации | 25 |
| 2.4 Организация бухгалтерского учета в организации | 27 |
| 3. Учет расчетов с персоналом по оплате труда в организации | 29 |
| 3.1. Формы и системы оплаты труда используемые в ООО «ДАУР» | 29 |
| 3.2. Состав и структура фонда оплаты труда | 31 |
| 3.3 Учет расчетов с персоналом по заработной плате | 32 |
| 3.4. Оформление расчетов по заработной плате | 33 |
| 3.5. Аналитический и синтетический учет  | 35 |
| Заключение | 38 |
| Список литературы | 38 |

Приложения

**Введение**

Оплата труда - это заработок, рассчитанный, как правило, в денежном выражении, который по трудовым договорам собственник или уполномоченный им орган выплачивает за выполненную работу или предоставленные услуги.

Предприятие самостоятельно, но в соответствии с законодательством, устанавливает штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. Учет труда и заработной платы - один из самых важных и сложных участков работы, требующих точных и оперативных данных, в которых отражается изменение численности работников, затраты рабочего времени, категории работников, производственных затрат.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Заработная плата является основным источником доходов работников фирмы, предприятия.

Трудовые доходы работника определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных итогов деятельности предприятия или фирмы. Они регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

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.

Целью данной курсовой работы является провести исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, осуществить анализ использования фонда оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, определить понятие и сущность заработной платы. Во-вторых, рассмотреть существующие формы, виды и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и виды и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования. Необходимо провести анализ затрат на данном объекте, определить фонды, которые существуют на предприятии и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работников. В-третьих, следует рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

Данная курсовая работа выполнена на примере Общества с ограниченной ответственностью «Даур».

**1.Учет труда ее оплата**

**1.1. Заработная плата – понятие и сущность**

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оп­латы труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо мно­гие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Рассматриваемую категорию можно определить сле­дующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работни­ками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным тру­довым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции оп­ределения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы концепции заработная плата как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он опреде­лял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, зара­ботная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Концепция заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разгра­ничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть то­варом и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способно­стью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде де­нежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспе­чивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил. Что вели­чина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств сущест­вования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его слож­ности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Каче­ственная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выра­жает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходи­мых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной ква­лификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу диф­ференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть форми­руется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

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

**порядок ее начисления**

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

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, и условий выполняемых работ, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ.

Заработная плата рассматривается, как состоящая из двух частей – одной неизменной и гарантированной (тариф, оклад), другой переменной и зависящей от достигнутых личных результатов (сдельный приработок, премия). Через изменение переменной части (обычно она составляет 1/3 заработка) можно стимулировать рост производительности труда, повышение качества, уменьшение брака, экономию сырья, совмещение профессий, выполнение работ по планированию, контролю, управлению прямо на рабочем месте (так называемое вертикальное совмещение).

В соответствии с коллективным трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Для заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Тарифная сетка, устанавливающая число разрядов (квалифицированные категории и коэффициенты увеличения оплаты по сравнению со ставкой 1 разряда (базовым окладам)) для каждого разряда (категории). Тарифная система может устанавливаться в виде систем окладов по должностным категориям. Доплаты и компенсации за работу в особых условиях (рабочее место с тяжелыми и не благоприятными условиями труда, высокой интенсивности труда, при работе в ночные смены, в регионе с неблагоприятными условиями труда и

быта). Некоторым рабочим устанавливаются не тарифные ставки, а месячные оклады. Тарифная ставка является исходной нормативной величиной, определяющей размер оплаты труда рабочего и утверждается централизовано. Приложение 1.

Заработок каждого члена по тарифу определяется умножением его часов тарифной ставки на количество отработанных часов по табелю. Делением фактического заработка бригады на итог зарплаты по тарифу рассчитывается расчётный коэффициент. Умножая его на заработок по тарифу, находим фактический заработок каждого члена бригады.

Основными видами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые два вида оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

При повременной оплате труда производится за определенное количество отработанного времени и тарифной ставки независимо от количества выполняемых работ.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разрядка на количество отработанных им часов или дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к трудовому измерителю.

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполняемых работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижений определенных качественных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх норм.

При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров осуществляется в процентах к за работку основных рабочих обслуживаемого участка

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеетучет отступлений 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,- нарядом на сдельную работу, который обычно содержит какой-либо отличительный знак.

- отклонения от нормальных условий работы – листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего.

Оплата часовой 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 сокращается на 1 ч.

Оплата часовой сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время выплачивается 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 120 ч в год.

К сверхурочным работам и к работам в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет.

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 чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- оплачиваемым по часовым ставкам - в размере не менее дневной часовой ставки;

- получающим месячный оклад – в размере не менее одной часовой ставки сверх оклада, если работа проводилась пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада.

Применяются и иные формы заработной платы. Например, подряд – это договор, по которому одна сторона – подрядчик, обязуется выполнить определённую работу по заданию другой стороны – заказчика.

Оплата очередных отпусков. Право на отпуск работникам предоставляются по истечению 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящемся в отпуске, сохраняется его среднедневной заработок.

Оплата перерывов в работе кормящих матерей. Работающим женщинам, имеющих 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 выплачивают рабочим и служащим за счет отчислений на социальное страхование. Основанием для выплаты пособий являются больничные листы, выдаваемые лечебным учреждением. Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы сотрудника и его среднего заработка: при непрерывном стаже работы до 5 лет - 60% заработка; от 5 до 8 лет - 80% заработка, от 8 лет и более - 100% заработка.

Независимо от стажа работы пособие выдается в размере 100%:

- вследствие трудового увечья профессионального заболевания;

- работающим инвалидам ВОВ и другим инвалидам;

- по беременности и родам.

С 1 января 2004 г. пособие по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам исчисляются исходя из среднего заработка по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев. Средний заработок рассчитывается в порядке, установленном Положением об особенностях порядка начисления среднедневной заработной платы.

Если работник в последние 12 месяцев проработал не менее трех месяцев, то пособие ему выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда. В районах и местностях, превышающих районный коэффициент к заработной плате, помимо минимального разряда оплаты труда (МРОТ).

Максимальный размер пособия по нетрудоспособности составляет 18720 руб. за полный отработанный месяц, по беременности и родам – 25390 руб.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользуемый отпуск исчисляется за последние три календарных месяца.

Средний заработок определяется умножением средне дневного на количество дней в периоде подлежащем оплате.

При установлении работнику неполного рабочего времени средний дневной заработок исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетном периоде.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользуемый отпуск исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней 29,6.

В случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время, в течении которого работник не работал, средний дневной заработок исчисляется делением фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму , состоящую из среднемесячного числа календарных дней 29,6.

Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах рассчитывается путем умножения рабочих дней по календарю пятидневной рабочей неделе, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,4.

Количество рабочих дней в не полностью отработанных месяцах при предоставлении отпусков в рабочих днях рассчитывается умножением рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,2.

При определении среднего заработка из расчетного периода исключают праздничные нерабочие дни, установленные федеральным законом.

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммарный учет рабочего времени, используется средний часовой, заработок, который исчисляется деление суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработаны в этот период.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения, фактически начисленный за расчетный период, учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии и вознаграждения – не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;

- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени выполнившего нормы труда, не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ.

**1.3. Документы по учету личного состава,**

**труда и его оплата.**

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомитета РФ от 05.01.04 г. № 1 (11).

Приказ о приеме работника на работу (форма № Т-1, приложение 1) и приказ о приеме работника на работу (форма № - 1а) применяются для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору. Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организации.

Личная карточка работника (форма № Т-2, приложение 2) и личная карточка государственного служащего (форма № Т-2ГС) заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства.

Штатное расписание (форма № Т-3, приложение 3) применяется для оформления структур, штатного состава и штатной численности организации.

Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладов, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Изменение в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом руководителя организации или уполномоченного им лица.

Табель учета рабочего времени расчета оплаты труда (Форма № Т – 12, ) и табель учета рабочего времени (форма № Т – 13, ) применяется для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины и составления статической отчетности по труду. Форма № Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени расчета заработной платы, а форма № Т -13 только для учета использования рабочего времени.

Табель учета охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников, с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Учет выработки рабочих в организации осуществляют мастера, бригадиры и другие работники, на которых возложены эти обязанности. Для учета выработки применяют различные формы первичных документов ( наряды на сдельную работу, ведомости учета выполненных работ).

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы, необходимые удержания. Эти расчеты обычно проводятся в расчетной - платежной ведомости (форма № 49, приложение 4), которая, кроме того, служит и документом для выдачи заработной платы за месяц.

В левой части этой ведомости записывают суммы начисленной заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии и разного рода оплата), а в первой - удержания по их видам и сумму к выдаче. На каждого работника в ведомости отводят одну строку.

В ряде организации вместо расчетно-платежных ведомостей применяют сдельно платежные ведомости (форма № - 51) и платежные ведомости (форма № Т - 53). В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилию и инициалы работников, их табельные номера, сумму к выдаче и расписку в получении заработной платы. Расчетно-платежные ведомости или заменяющие их расчетные платежные ведомости применяются для расчета с работниками за целый месяц.

Аванс за первую половину месяца обычно выдают по платежным ведомостям. Сумму аванса обычно определяют из расчета 40% заработка по тарифным ставкам или окладам с учетом отработанных работниками дней.

Заработную плату выдают из кассы в течение трех дней. По истечению этого срока кассир против фамилии работников, не получивших заработную плату, делает отметку «Депонировано», составляет реестр не выданной заработной платы и в конце ведомости указывает фактически выплаченную и неполученную работниками сумму заработной платы. Суммы, не выплаченной в срок заработной платы, по истечению трех дней сдают в банк на расчетный счет.

В организации на каждого работника открывают лицевые счета (форма № Т-54 и форма № Т-54а, ), в которых записывают необходимые сведения о работнике все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени.

Форма № Т-54 используется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплаты.

**1.4. Функции оплаты труда**

Существуют следующие функции заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция.

Рыночной экономика избавляет от командной системы распределения, состоящей в разрыве функций производ­ства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным произво­дителем или частному владельцу предприятия. Только собственник вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов форми­рования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распреде­лительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возник­новение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определя­ется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

 Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень оплаты. С переходом к товар­ной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функ­ции оплаты труда.

 С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроиз­водства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стиму­лирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на оде­жду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработ­ной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характери­стик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыноч­ной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непо­средственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и ква­лификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необхо­димый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня по­требления в семье работника.

 Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она опре­делилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов произ­водства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом, заработная плата возрождает свою утерянную социальную функ­цию*.* Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов в новых экономиче­ских условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты пред­принимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития иг­рают все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства ра­бочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и со­циальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет опреде­ляющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник кос­венно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого госу­дарственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на пред­приятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя, последнее в конечном счете также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с по­следующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более пред­почтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой за­слуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекват­ном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация зара­ботной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, наце­ленности работника на производительный труд.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сде­лать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, ис­пользовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у ра­ботников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Пси­хологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работ­ника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономиче­ские: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, пла­ново-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирова­ния мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата но­сила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения пред­приятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной плиты выше, когда тарифная часть играет гла­венствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам ра­ботников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работ­никами предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы.

Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный по­тенциал: нарастают противоречие в процессе производства между отдельными со­циальными группами и социальная напряженность внутри производственных кол­лективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифферен­циация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и произ­водства.

Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

**1.5. Учет удержаний из заработной платы**

Права граждан на различные виды социальной защиты (материальное обеспечение по болезни, старости, инвалидности и т.п.) закреплены Конституцией РФ. В соответствии с ТК РФ и нормативными документами Минфина РФ и Минтруда РФ фонды социальной защиты создаются без вычетов из заработной платы работников. В настоящее время в РФ создаются следующие фонды социальной защиты: пенсионный фонд, фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования и фонд занятости населения.

Отчисления во внебюджетные фонды производятся от выплат и вознаграждений, начисляемых работникам. К таким выплатам и вознаграждениям относятся: заработная плата, различного рада доплаты, премии, материальная помощь, материальная выгода и др. некоторые выплаты не включаются в налогооблагаемую базу (государственные пособия, включая пособие по временной нетрудоспособности, единовременная материальная помощь, оказываемая работникам в связи со стихийными бедствиями и др.).

Взносы исчисляются по каждому фонду в отдельности по установленной ставке. Ставки дифференцированы и зависимы от налогооблагаемой базы, исчисляемой по каждому работнику. При возрастании налогооблагаемой базы ставка налога уменьшается. Пенсионному фонду – 20%, фонду Социального страхования – 2,9%, и фондам обязательного медицинского страхования: ФФОМС – 1,1% , ТФОМС – 2%, страховая и накопительная части в пенсионный фонд составляет 14%, налог по социальному страхованию по профессиональным заболеваниям и несчастным случаям на производстве – 0,9%.

Отчисления в эти фонды являются обязательными для всех предприятий, учреждений и организаций, являющихся юридическими лицами. Начисленные взносы перечисляются в территориальное отделение ФСС не полностью. Норматив для каждого плательщика устанавливает территориальное отделение ФСС, но в пределах, установленных законодательством. Из общей суммы начисленных страховых взносов 2,9 % ежемесячно перечисляется в ФСС, остальная сумма остается на предприятии в течение квартала и может быть использована на:

- выплату пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, погребение и так далее;

- санаторно-курортное лечение;

- физкультурно-оздоровительные мероприятия;

- лечебно-диетическое питание;

- и другие цели.

Из начисленной работникам организации заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательное удержание и удержания по инициативе организации.

Обязательным удержанием являются налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам и надписями нотариальных контор в пользу юридических лиц.

По инициативе организации через бухгалтерию из заработной платы работника могу быть произведены следующие удержания: долг за работником; ранее выданный плановый аванс; погашение задолженности по подотчетным суммам; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за брак; за товары, купленные в кредит.

В соответствии с Налогового Кодекса РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13%.

Удержания по исполнительным листам. Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом РФ, вступившим в силу, в марте 1995 г., и Временной инструкцией о порядке удержания алиментов.

В соответствии с Семейным кодексом алименты выплачиваются на основании следующих документов:

- соглашения об уплате алиментов, которое заключается между лицом, обязательным уплачивать алименты, и их получателем, а при недееспособности указанных лиц – между их знакомыми представителями.

Соглашение заключается в письменной форме, подлежит нотариальному удостоверению и имеет силу исполнительного листа;

- решение суда по исполнительному лицу;

- заявление плательщика алиментов, если он изъявил добровольное желание добровольно платить алименты и подал заявление об уплате алиментов в бухгалтерию по месту своей работы.

В соответствии с Семейным кодексом алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или размере: на 1 ребенка – 1/2 , на 2 детей – 1/3, на 3 детей и более – 50% заработка, но не менее суммы, установленной законодательством. На содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц алименты устанавливаются в твердой денежной сумме.

Если работник, добровольно уплачивает алименты, подал заявление о

прекращении или взыскания или сменил место работы, организация обязана сообщить в суд по месту нахождения организации и взыскателя о прекращении взыскания. Взыскании алиментов производится со всех видов дохода и дополнительного вознаграждения как по основной, так и совмещаемой работе, с дивидендов, пособие по государственному социальному страхованию, сумм выплачиваемых в возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности вследствие увечья или иного повреждения здоровья. Алименты не взыскиваются с суммы материальной помощи, единовременных премий, компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и иных выплат, не носящих постоянного характера.

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 или перечислить на счет взыскателя по вкладам в отделение Сберегательного банка на основании письменного заявления. Если адрес заявителя неизвестен, то удержанные суммы перечисляют на депозитный счет в суд по месту нахождения организации.

Удержания за причиненный материальный ущерб. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненных организации, предусматривается Трудовым кодексом РФ.

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 у организации, а второй – у работника.

Ограниченная материальная ответственность несут работники за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных в личное использование, если ущерб причинен в ходе трудового процесса.

Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявленного ущерба. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях

предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы отражаются по дебиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов: 68 « Расчеты по налогам и сборам»; 28 « Брак в производстве»; 73 « Расчеты с персоналом по прочим операциям».

Погашение задолженности перед бюджетом по удержаниям отражают по дебиту счета 68 с кредита счета 51 « Расчетный счет», а по алиментам - по дебиту счета 76 с кредита счета 50 « Касса».

Учет расчетов по возмещению материального ущерба осуществляют на активные счета 73 « Расчеты с персоналом по прочим операциям, субсчета 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, счета 98 « Доходы будущих периодов», счет 28 « Брак в производстве».

**1.6. Принципы организации оплаты труда**

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его количества и качества, а также трудового вклада каждого работника и тем самым повысить его стимулирующую функцию. Организация оплаты труда предполагает:

. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие: принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не вполне соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам; принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда. Из этого закона следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства; принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства; принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма. Заработная плата тесно связана с производительностью труда, а это важнейший показатель эффективности процесса производства, и представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах.

**2. Организационно-экономическая и правовая**

**характеристика организации**

**2.1. Местонахождение и правовой статус организации**

Общество с ограниченной ответственностью «ДАУР» (далее ООО «ДАУР») создано в результате реорганизации индивидуального частного предприятия – производственно-коммерческой фирмы «ДАУР», является правопреемником последнего и служит для получения его Учредителем максимальной прибыли на вложенный капитал путем осуществления различных видов производственной, научно-технической и коммерческой деятельности, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации. ООО «ДАУР» является юридическим лицом по российскому праву: имеет в собственности обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. ООО «ДАУР» может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами, если это не противоречить предмету и целям деятельности фирмы.

ООО «ДАУР» имеет круглую печать со своим наименованием, угловой штамп и бланк, может иметь эмблему, свой торговый знак, зарегистрированный в установленном порядке. ООО «ДАУР» является самостоятельной хозяйственной единицей, действующей на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости, имеет самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в банках, в т.ч. валютные. ООО «ДАУР» имеет право открывать на территории Российской Федерации свои филиалы и представительства, которые действуют на основании Положений о них, утверждаемых директором фирмы.

Юридический адрес ООО «ДАУР»: 427310 Удмуртская Республика, Вавожский район, с. Вавож, ул. Советская 143. ООО «ДАУР» отвечает по своим обязательствам всем своим имуществом. Учредитель ООО «ДАУР» не отвечает по его обязательствам, а ООО «ДАУР» не отвечает по обязательствам Учредителя за исключением случаев, предусмотренным Гражданским кодексом РФ.

**2.2. Организационное устройство размеры и**

**специализация организации**

ООО «ДАУР» создана в целях осуществления производственно-хозяйственной деятельности, направленная на удовлетворение общественных потребностей в продукции производственно-технического назначения и товарах народного потребления, удовлетворения потребностей юридических и частных лиц в услугах, оказываемых фирмой, а также для удовлетворения материально-финансовых потребностей Учредителя фирмы за счет получения прибыли.

Предметом деятельности фирмы является:

Производство (изготовление и обработка) узлов деталей производственно-технического назначения, а также специализированного оборудования;

Выполнение строительных, ремонтных и восстановительных работ;

Организация производства и реализации населению товаров народного потребления (работ, услуг);

Оказание транспортных услуг юридическим и частным лицам;

Оказание услуг в ремонте и техническом обслуживании автотранспорта;

Оказание услуг предприятиям, организациям, и частным лицам в области материально-технического снабжения.

Имущество ООО «ДАУР» составляют основные и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается на балансе ООО «ДАУР». Имущества и средства ООО «ДАУР» формируются за счет: денежных и иных материальных взносов Учредителя; доход от финансово-хозяйственной деятельности; добровольных взносов различных организаций и граждан; банковских и иных кредиторов; доходов от ценных бумаг; прочих доходов и поступлений, не запрещенных законом.

Деятельность ООО «ДАУР» осуществляется через самостоятельно заключаемые договоры с заказчиками и исполнителями с реализацией результатов своей деятельности по установленным, самостоятельно устанавливаемым или договорным ценам. ООО «ДАУР» самостоятельно формирует свою структуру, штатное расписание, определяет формы, систему и размер оплаты труда, а также другие виды доходов работников с учетом действующего законодательства. Режим труда и отдыха работников ООО «ДАУР», их социальное страхование и обеспечение, вопросы отпуска и иные вопросы труда регулируются действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

**2.3. Основные экономические показатели**

**деятельности организации**

Таблица 1 – Экономические показатели деятельности организации

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатель | 2007г | 2008г | 2008г к 2007г, % | 2009г | 2009г к 2008г, % |
| 1. | Валовая продукция, тыс. руб. в т.ч. по видам продукции | 8511 | 10958 | 128,75 | 15580 | 142,18 |
| 2. | Среднегодовая численность работников, чел. | 415 | 459 | 110,60 | 482 | 105,01 |
| 3. | Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.в т.ч.производственного назначения | 4341943419 | 5647756477 | 130,07130,07 | 8614386143 | 152,53152,53 |

Вывод: Валовая продукция в 2007 году меньше, чем в 2008 году на 128,75% , а в 2009 году больше, чем в 2008 году на 142,18%. Среднегодовая численность работников в 2008 году увеличилась на 110,60%, по отношению к 2007 году, а в 2009 году численность работников увеличилась на 105,01% по отношению к 2008 году. Среднегодовая стоимость основных средств в 2008 году увеличилась по отношению к 2007 году на 130,07%, а в 2009 году увеличились на 152,53% по отношению к 2008 году.

Таблица 2 - Показатели финансово хозяйственной деятельности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007  | 2008  | 2009 | Динамика, % | Отклонение (+,-) |
| 2008/2009 | 2009/2007 | 2008/2009 | 2009/2007 |
| Розничный товарооборот в дейст.ценах,тыс. руб. | 34908 | 45519 | 70563 | 155,02 | 202,14 | +25044 | +35655 |
| Розничный товарооборот в сопостав.ценах,тыс. руб. | 29574 | 39349 | 66542 | 169,11 | 225 | +27193 | +36968 |
| Объем выпущенной продукции в дейст. ценах, тыс. руб. | 5783 | 8568 | 10856 | 126,70 | 187,72 | +2288 | +5073 |
| Объем выпущенной продукции в сопост. ценах, тыс. руб. | 4625 | 7324 | 9562 | 130,56 | 206,75 | +2238 | +4937 |
| Заготовительный оборот в дейст. цеах, тыс. руб. | 2380 | 2521 | 2753 | 109,20 | 115,67 | +232 | +373 |
| Заготовительный оборот в сопостав. ценах, тыс. руб. | 1882 | 2290 | 2465 | 107,64 | 130,98 | +175 | +583 |
| Оборот по платным услугам в дейст. ценах, тыс. руб. | 233,5 | 265,3 | 302,4 | 113,98 | 129,51 | +37,1 | +68,9 |
| Оборот по платным услугам в сопост. ценах, тыс. руб. | 190 | 246 | 294 | 119,51 | 154,74 | +48 | +104 |
| Финансовый результат(с ФРПК) в т.ч. ФРПК | 11181118 | 709709 | 683735 | 96,3103,7 | 61,165,7 | -26+26 | -435-383 |
| Издержки обращения и производства, тыс. руб. | 13290 | 14822 | 15640 | 105,5 | 117,7 | +818 | +2350 |
| В процентах к обороту (уровень), %. | 27,68 | 21,54 | 24,06 |  |  | +2,52 | -3,62 |
| Средняя заработная плата, руб. | 616 | 830 | 1052 | 126,2 | 170,8 | +222 | +436 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 415 | 459 | 482 | 105,01 | 116,14 | 23 | 67 |
| Средняя выработка в расчете на 1 чел, тыс. руб | 144,7 | 170,4 | 176,7 | 103,7 | 1223 | -6,3 | +32 |

Вывод: Розничный товарооборот в действительных ценах в динамике 2009 года по отношению к 2007 году увеличился на 202,14%, в сопоставимых ценах на 225%. Заготовительный оборот в действительных ценах 2009 года по отношению к 2007 году увеличился на 373 тыс. руб. оборот по платным услугам вырос на 68,9 тыс. руб. финансовый результат уменьшился на 435тыс. руб. в 2009 году по отношению к 2007 году. В процентах к обороту 2008 года к 2009 год увеличилось на 2,52%, а в 2009 году к 2007 году уменьшилось на 3,62%. Средняя заработная плата увеличилась на 170,8% в 2009 году по отношению к 2007 году. Отклонение средней выработки в расчете на 1 человека уменьшилось 2008 году по отношению к 2009 году на 6,3 тыс. руб., а в 2009году по отношению к 2007 году увеличилось на 32 тыс. руб. Выпуск продукции в 2009году увеличился на 206,75% по отношению к 2007 году.

**2.4. Организация бухгалтерского учета в организации**

Контроль за финансовой и хозяйственной деятельностью ООО «ДАУР» осуществляет Учредитель непосредственно или через лиц, им на то уполномоченных. ООО «ДАУР» ведет оперативный, бухгалтерский и статистический учет в порядке, установленном законодательством для предприятия соответствующей организационно-правовой формы. Хозяйственный год ООО «ДАУР» устанавливается с 1 января по 31 декабря календарного года.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета в организации, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель организации.

Руководитель организации может в зависимости от объема учетной работы:

а) учредить бухгалтерскую службу как структурное

подразделение, возглавляемое главным бухгалтером;

б) ввести в штат должность бухгалтера;

в) передать на договорных началах ведение бухгалтерского учета

бухгалтерии, специализированной организации или

бухгалтеру - специалисту;

г) вести бухгалтерский учет лично.

Принятая организацией учетная политика утверждается приказом или распоряжением лица, ответственного за организацию и состояние бухгалтерского учета. При этом утверждаются:

1. рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности;

2. формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы первичных учетных документов, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности;

3.порядок проведения инвентаризации и методы оценки видов имущества и обязательств;

4.правила документооборота и технология обработки учетной информации;

5. порядок контроля за хозяйственными операциями, а также другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета.

Принятая организацией учетная политика применяется последовательно из года в год. Изменение учетной политики может производиться в случаях изменения законодательства Российской Федерации или нормативных актов органов, осуществляющих регулирование бухгалтерского учета, разработки организацией новых способов ведения бухгалтерского учета или существенного изменения условий ее деятельности. В целях обеспечения сопоставимости данных бухгалтерского учета изменения учетной политики должны вводиться с начала финансового года.

**3. Учет расчетов с персоналом по оплате труда в организации**

**3.1. Формы и системы оплаты труда,**

**используемые в ООО «ДАУР»**

В ООО «ДАУР» применяется сдельная оплата труда. Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.). По объекту начисления индивидуально и коллективно.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах. На предприятии ООО «ДАУР» используется также и сдельно-премиальная система заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки в ООО «ДАУР» на работы устанавливаются расчетным путем.

При коллективно-сдельной системе оплаты труда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на «выгодные» и «невыгодные» так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всех работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок, либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труд рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

При использовании коллективных сдельных расценок заработная плата рабочего зависит от выработки бригады, сложности работ, квалификации рабочих, количества отработанного каждым рабочим времени и принятого метода распределения коллективного заработка.

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Второй – с помощью “коэффициента трудового участия”

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

В ООО «ДАУР» бестарифной системой оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров.

Кроме заработной платы предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное заместительство отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.

Важнейшим фактором результативности работы персонала является мотивация труда, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т.е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность. Мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, определяющего, какие способности и в какой степени работник будет развивать и использовать в процессе трудовой деятельности. Связь мотивации и результатов труда опосредована природными способностями и приобретенными навыками, но именно мотивация – источник трудовой деятельности. Для формирования трудовой мотивации наибольшую значимость имеет характер усвоенных работником трудовых норм и ценностей. Именно они придают смысл всей трудовой деятельности.

**3.2. Состав и структура фонда оплаты труда**

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1) Оплата за отработанное время

1. Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг).
2. Премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты.
3. Доплаты за работу в ночное время.
4. Оплата работы в выходные и праздничные дни.
5. Оплата сверхурочной работы
6. Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям
7. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству

2) Оплата за неотработанное время

1. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск).
2. Оплата льготных часов подростков.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

1. основная заработная плата;
2. дополнительная заработная плата;
3. премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть это сдельная оплата труда.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству выплачивается работникам два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

- выплаты выходного пособия при увольнении;

1. прочие выплаты согласно действующему законодательству.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных заработков к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

Так на предприятии ООО «ДАУР разработано положение о премировании. Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению.

Премию каждой группе рабочих в бригаде выплачивают в одинаковом размере в процентах к тарифным ставкам за фактически отработанное время.

Премирование руководящих работников, ИТР, служащих производится по результатам работы за месяц. Показатели и условия премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций.

**3.3 Учет расчетов с персоналом по заработной плате**

При приеме на работу составляются приказы (распоряжения) о принятии на работу (форма N Т-1). На основании приказа в отделе кадров заводится личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет и налоговая карточка учета совокупного годового дохода физического лица. На вновь принятых в отделе кадров заводится и хранится трудовая книжка. Заполненная и оформленная подписями, штампами и печатями трудовая книжка является бланком строгой отчетности.

Кроме показателей состава и движения личного состава предприятия большое значение имеет правильно организованный учет количества затраченного труда. Это количество может быть измерено:

* при помощи показателя рабочего времени,
* количества выпущенной продукции.

Измерение количества затраченного труда при помощи показателя рабочего времени означает использование повременной оплаты труда. Измерение количества затраченного труда при помощи количества выпущенной продукции (выработки) означает применение сдельной системы учета зарплаты. Однако и в условиях сдельной оплаты труда необходимо учитывать выполнение (или не выполнения норм выработки), то есть количество продукции (работ, услуг) выпущенного за определенный промежуток времени.

Не зависимо от используемой системы основой для начисления зарплаты служит табельный учет.

Табельный учет должен обеспечивает контроль за своевременную явку рабочих и служащих на работу и своевременный их уход по окончании рабочего дня в соответствии с действующим на предприятии трудовым распорядком, а также контроль за нахождением сотрудников в рабочее время.

**3.4. Оформление расчетов по зарплате**

# При прямой сдельной форме заработок начисляется за выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам для любого количества изготавливаемой продукции.

# Так в декабре швея изготовила 150 изделий. Расценка за единицу изделия – 9 руб. 60 коп. Ее заработок за месяц составил 1 440 руб. (9,60\*150).

Труд руководителей, служащих ИТР оплачивается в зависимости от установленных показателей (в процентах от выручки, в долях от прибыли). Так бухгалтеру оплата труда установлена в размере 0,1% от объема полученной организацией выручки. За август выручка составила 2160000руб., начисленная сумма заработной платы – 2160 руб. (2160000 \* 0,1 / 100).

Оплата часов в ночное время, ночное время считается с 22 часов до 6 часов утра. За часы ночной работы производится доплата. Доплата установлена за каждый час в ночное время в размере 40% ставки.

Так сторож при часовой ставке 7,95 рублей в течении месяца отработал 30 часов в ночное время. Доплата за часы ночной работы составит (7,95\*30\*40/100) 95,40 рублей.

В соответствии с табелем сторож Тихонов А.Б. отработал 23 рабочих дня по 8 часов и еще 8 часов сверхурочно. Всего отработано 192 часа. У Тихонова А.Б. пятый разряд. Часовая тарифная ставка рабочего пятого разряда по тарифной сетке составляет для повременщика 1 руб. 03 коп. Таким образом, заработная плата при простой повременной системе будет равна: 192•(1руб.03коп.•3)=593руб.25коп. (3-повышающий коэффициент, оговоренный в договоре в зависимости от выполнения плана).

Швея Атасова Е.В. с общим стажем работа 10 лет принесла больничный за 6 рабочих дня. Средний дневной заработок составляет 150 рублей (июнь -2880 рублей, июль – 2960 рублей, август – 3150 рублей. ((2880+2960+3150)/3)/20 (количество дней рабочих) = 150 рублей. Так размер пособия по временной нетрудоспособности 150\*6=900 рублей. А у швеи Рябовой О.Н. при том же заработке, но со стажем работы 3 года за 6 рабочих дней пособие составит 150\*6\*60% =540 рублей.

В случае, если расчетный период отработан не полностью, отпуск оплачивается исходя из среднего дневного заработка, определяемого путем деления заработка за фактически проработанное время.

При исчислении продолжительности ежегодного отпуска в календарных днях праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, не включаются и не оплачиваются.

Если воспользоваться данными предыдущего расчета и рассчитать по ним сумму причитающихся отпускных, то расчет будет выглядеть следующим образом. Общая сумма, выплаченная за расчетный период – 51700 руб. 00 коп. Среднемесячная сумма составляет 4308 руб. 33 коп. (51700:12). Среднедневная заработная плата за расчетный период для расчета отпускных: 4308,03 : 29,60 = 145 руб. 55 коп. Сумма отпускных Миронову Н.В. составит 145 руб. 55 коп. \* 28 = 4075 руб. 45 коп., где 28 дней – продолжительность отпуска, предусмотренная законодательством РФ (ст.67 КЗОТ).

**3.5. Аналитический и синтетический учет**

В настоящее время в организации используется аналитический учет по составленным машинным способом листкам "расчет заработной платы" (начислено, удержано и к выдаче) на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы.

В соответствии с действующим ТК РФ заработная плата выдается работающим два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре. За первую половину выдается аванс. Аванс устанавливается на уровне 40% oт месячного заработка, учитывая*,* что удержания составляют примерно 10 процентов от начисленной суммы.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость (расчетный Лист - та же расчетная ведомость только на одного человека). Основанием для составления расчетной ведомости служат следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени;

- накопительные карточки заработной платы. Такая карточка используется для исчисления заработной платы рабочих-сдельщиков. Она заводится на каждого работника на месяц. В нее из нарядов переносится заработок за тот или иной период, например, за день;

- справки-расчеты на отдельные вилы доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;

- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

В платежной ведомости содержатся только показатели, связанные с выдачей заработной платы на руки: табельный номер, Ф.И.О., сумма к выдаче, расписка в получении.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание операции | Дебетсчета | Кредитсчета |
| Начисление основной и дополнительной заработной платы (включая премии, выплачиваемые из фонда заработной платы) |  |  |
| Рабочим основного производства за работы по изготовлению продукции (выполнение работ, услуг) | 20 | 70 |
| Рабочим вспомогательных производства за работы производственного характера | 23 | 70 |
| Рабочим основного и вспомогательных производств за работы по исправлению брака | 28 | 70 |
| Рабочим производственных цехов, занятых на работах по содержанию и эксплуатации машин и оборудования |  |  |
| Рабочим за время простоя, включая доплату за выполнение менее квалифицированной работы, заработной платы, начисленной за время отпуска; компенсаций, начисленной за дни не использованного отпуска при увольнении работника цехов, вознаграждений за выслугу лет (если указанные расходы не резервируются); оплата льготных часов подростков, перерывов в работе матерей, кормящих грудных детей; другие аналогичные расходы цехов согласно действующей номенклатуре | 25 | 70 |
| Административно-управленческому, хозяйственному и обслуживающему персоналу предприятия; работникам предприятий за время их пребывания в командировках; за время обучения и повышения квалификации с отрывом от производства в учебных заведениях; рабочим за выполнение работ, связанных с доставкой основных средств, полученных безвозмездно; заработная плата, начисленная персоналу за время очередных отпусков, компенсация за неиспользованный отпуск; за выполнение государственных и общественных обязанностей и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством | 26 | 70 |
| За работы по упаковке, затариванию и отгрузке готовой продукции | 43 | 70 |
| Суммы заработной платы за работы , связанные с содержанием и эксплуатацией строительных машин и механизмов |  | 70 |
| Начисление премий рабочим и служащим по итогам работы предприятия за отчетный год : |  |  |
| - за счет средств фонда материального поощрения | 87 | 70 |
| - за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия | 84/1 | 70 |
| Начисление пособия по временной нетрудоспособности : |  |  |
| а) за счет средств социального страхования: | 69 | 70 |
| *Удержание и вычеты из заработной платы, депонирование и выплаты наличными и продукцией собственного производства* |  |  |
| Суммы удержанного подоходного налога из заработной платы, подлежащего перечислению в бюджет | 70 | 68 |
| Удержание заработной платы в Пенсионный фонд | 70 | 69 |
| Суммы, удержанные из заработной платы работников в пользу третьих лиц (алименты и др.) | 70 | 76 |
| Суммы, удержанные из заработной платы виновников в возмещение потерь от брака | 70 | 28 |
| Выплата из кассы предприятия наличными причитающейся суммы заработной платы, премий, пособия по временной нетрудоспособности | 70 | 50 |
| Зачисление на счет депонентов своевременно не полученной (в течение 3-х дней) заработной платы | 70 | 70 |
| Выплаты из кассы предприятия ранее зачисленной на счет депонентов заработной платы | 70 | 50 |
| Выплаты из кассы предприятия единовременной помощи за счет средств социального страхования | 69 | 50 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Заключение**

Рекомендации по улучшению работы предприятия.

Желательно, чтобы руководство ООО «ДАУР» работало не вслепую, от баланса к балансу, а разрабатывало экономическую модель функционирования предприятия. Желательно, чтобы была внедрена единая информационная система по товародвижению изделий выпускаемых на предприятии (приход, расход, инвентаризация, количественный и суммовой учет, учет по партиям, планирование производства, планирование розничного товарооборота, планирование политики изменения ассортимента и элементов ценообразования, учет выручки по группам, подразделениям, дням, месяцам, фирмам и т.д.). Наличие компьютерных программ в ООО «ДАУР», в т.ч. по анализу хозяйственной деятельности, существенно облегчает задачу бухгалтера и директора по сбору и систематизации информации.

Как видно из таблицы Валовая продукция 2007 году меньше чем в 2008 году на 128,75% , а в 2009 году больше чем в 2008 году на 142,18%. Среднегодовая численность работников В 2008 году увеличилась на 110,60% по отношению к 2007 году, а в 2009 году численность работников увеличилась на 105,01% по отношению к 2008 году. Среднегодовая стоимость основных средств в 2008 году увеличились по отношению к 2007 году на 130,07%, а в 2009 году увеличились на 152,53% по отношению к 2008 году.

Розничный товарооборот в действительных ценах в динамике 2009 года по отношению к 2007 году увеличился на 202,14%, в сопоставимых ценах 225%. Заготовительный оборот в действительных ценах 2009года по отношению к 2007 году увеличился на 373 тыс. руб. оборот по платным услугам вырос на 68,9 тыс. руб. финансовый результат уменьшился на 435 тыс. руб. в 2009 году по отношению к 2007 году. В процентах к обороту 2008 года к 2009 год увеличилось на 2,52%, а в 2009 году к 2007 году уменьшилось на 3,62%. Средняя заработная плата увеличилась на 170,8% в 2009 году по отношению к 2007 году. Отклонение средней выработки в расчете на 1 человека уменьшилось 2008 году по отношению к 2009 году на 6,3 тыс. руб., а в 2009 году по отношению к 2007 году увеличилось на 32 тыс. руб. Выпуск продукции в 2009 году увеличился на 206,75% по отношению к 2007 году.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятиях. Заработная плата является основным источником доходов работников фирм и предприятий.

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

**Список литературы**

1. «О бухгалтерском учете». Федеральный закон от 21.11.96 г.№129-Ф3

2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

3. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации . Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.98 г. № 34н.

4. План счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г.

5. Временная инструкция о порядке удержаний алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания предприятием для производства взыскания предприятием. Утверждена Министерством юстиции Российской Федерации 10.09.93 г. № 339.

6. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» - ПБУ10/99. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.99 г. № 33н.

7. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Постановление Правительства РФ от 11.04.03 г. № 213.

8. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Постановление Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.04 г. № 1.

9. Порядок заполнения сведений о численности работников и использование рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения. Утвержден постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 04.08.03 г. № 72.

 10. Бухгалтерский учет. Учебник. Под ред.Я.В. Соколова-М; ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.

 11. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие –М.ИНФРА- М 2004.

12. Сотникова Л.В. Бухгалтерский учет организаций –М.; ИПБР-БИНФА 2005 № п/п

13. Гетьман В.Г. Финансовый учет : М.: «Финансы и статистика» , 2003

 14. Палий В.Ф., Палий В.В. Финансовый учет. М.: ИД ФБК Пресс, 2001.

15. Бухгалтерский учет: Учебник / И.И. Бочкарева, В.А. Быков и др.; Под ред. Я.В. Соколова. – М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2004.

 16. В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учебное пособие / В.П. Астахов. – Издание 5-е, переработанное и дополненное. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Дону: Издательский центр «МарТ»,2004-960с.

 17. Бухгалтерский учет: Учебник И.И. Бочкарева. В.А. Быков и др.; Под. Ред. Я.В. Соколова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект -2004

 18. Бухгалтерский учет: Учебник П.С. Безруких В.Б. Ивашкевич и др.: под. Ред П.С. Безруких. – 2-е изд.: перераб. и доп. – М.: «Бухгалтерский учет» 2002.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ

ФАКУЛЬТЕТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**БУХГАЛТЕРСКИЙ ФИНАНСОВЫЙ УЧЕТ**

Курсовая работа на тему

 «Учет расчетов с персоналом организации по оплате труда»

Проверил: Мосунова Е.Л.

Выполнил : Студент 3 курса

А.В.Серебренникова (Специальность-

 «БУиА», гр. 105, шифр 0805477 )

Ижевск 2010