**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc276632582)

[1. Расчёты с персоналом по оплате труда как объект обязательств организации 6](#_Toc276632583)

[1.1 Сущность и роль заработной платы в системе отношений нанимателя и работника; задачи учёта расчётов с персоналом по оплате труда 6](#_Toc276632584)

[1.2 Нормативно-правовые акты и методические аспекты учёта расчётов с персоналом по оплате труда 17](#_Toc276632585)

[2. МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ У МФ РУПП «ВИТЯЗЬ» 26](#_Toc276632586)

[2.1 Организационно-экономические аспекты деятельности МФ РУПП «Витязь» 26](#_Toc276632587)

[2.2 Документальное оформление и порядок начисления заработной платы работникам 30](#_Toc276632588)

[2.3 Виды удержаний из заработной платы и порядок их расчёта 35](#_Toc276632589)

[2.4 Система формирования информации в регистрах синтетического и аналитического учёта о расчётах с персоналом по оплате труда 47](#_Toc276632590)

[2.5 Оценка состояния учёта расчётов с персоналом по оплате труда и направления его совершенствования 49](#_Toc276632591)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 56](#_Toc276632592)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 59](#_Toc276632593)

ПРИЛОЖЕНИЯ

# ВВЕДЕНИЕ

В Республике Беларусь трудовые взаимоотношения между работником и нанимателем основываются на соглашениях, коллективных договорах трудовом договоре и регулируются Трудовым кодексом. При этом работник предлагает рабочую силу, которая и является товаром в этих взаимоотношениях в современных условиях, а наниматель, в свою очередь, предъявляет на неё спрос. Если спрос и предложение на рабочую силу уравновешиваются, то между участниками трудовых отношений заключается договор (трудовой договор).

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).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников и налоговая нагрузка всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Средствами труда, как товара, создаются материальные блага, без него невозможно осуществление любого производства, от него зависит эффективность использования основных и оборотных фондов.

В процессе своей трудовой деятельности работники затрачивают определённые физические, умственные и эмоциональные усилия. Соответственно, всякий труд работников должен быть вознаграждён. Таким вознаграждением и является заработная плата. Эта экономическая категория представляет собой совокупность вознаграждений в денежных единицах и (или) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата должна быть поставлена в прямую зависимость от конкретных результатов труда на основе дифференцированного учёта трудового вклада каждого работника в общие результаты работы коллектива. Она является важнейшим стимулом трудовой деятельности и фактором, влияющим на эффективность использования рабочей силы. Ведь именно зарплата зачастую стоит у человека на первом месте при выборе места работы. Поэтому нельзя отрицать актуальность изучаемой темы.

Целью данной работы является исследование учета расчетов по оплате труда на МФ РУПП «Витязь», 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 сущность категории заработной платы. Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования. Необходимо провести анализ затрат на данном объекте, определить фонды, которые существуют на предприятии и их 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.

В процессе написания курсовой работы были использованы учебная литература, периодические издания, такие как «Главный бухгалтер», «Налоговый вестник» и приложения к ним.

# 1. Расчёты с персоналом по оплате труда как объект обязательств организации

## 1.1 Сущность и роль заработной платы в системе отношений нанимателя и работника; задачи учёта расчётов с персоналом по оплате труда

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».

Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем кон­кретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И определение заработной платы, как части совокупного обществен­ного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, за­тушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формиро­вания, с общими результатами работы трудового коллектива.

 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.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Согласно действующему в республике законодательству формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Различают повременную и сдельную формы оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда базируется на количестве отработанного времени и качестве (квалификации) затраченного труда. Она применяется на работах, где невозможно или нецелесообразно использование сдельной оплаты, и устанавливается с помощью тарифных ставок и должностных окладов.

На практике повременная форма реализуется в виде простой повременной и повременно-премиальной систем оплаты. При простой повременной системе заработок зависит от количества отработанного времени и тарифной ставки (оклада) за единицу рабочего времени, а при повременно-премиальной системе — к тарифной заработной плате добавляется премия за достижение установленных количественных и качественных показателей и работе.

Сдельная форма оплаты труда базируется на объеме выполненной работы (количестве изготовленной продукции) и сдельной расценке за единицу работы (продукции). Она применяется на тех работах, где можно нормировать и точно учитывать результаты труда, а увеличение объема продукции не приведет к снижению ее качества и стимулирует повышение производительности труда и квалификации рабочих. На практике реализуется в виде следующих систем: прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенной сдельной, аккордной и аккордно-премиальной. Каждая из перечисленных систем в зависимости от форм организации труда может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

В условиях применения прямой сдельной системы заработок определяется перемножением объема выполненной работы (произведенной продукции) в натуральных единицах на сдельную расценку за единицу работы (продукции).

При сдельно-премиальной системе заработная плата складывается из заработка по сдельным расценкам за фактически выполненную работу (произведенную продукцию) и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что труд рабочего за единицу объема работы (продукции) оплачивается по прогрессивно возрастающим расценкам в соответствии со степенью перевыполнения нормы выработки, т.е. труд рабочего в пределах нормы оплачивается по основным сдельным расценкам, а сверх нормы — по повышенным. Размер увеличения сдельных расценок в каждом конкретном случае определяется положением о данной системе оплаты труда, которая обычно вводится на определенный срок исходя из производственной необходимости.

Косвенная сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих технологическое оборудование (наладчиков, дежурных слесарей, помощников мастеров и др.), размер заработной платы которых ставится в зависимость от достигнутых результатов труда рабочих-сдельщиков, оборудование которых они обслуживают.

В условиях аккордной системы размер оплаты труда устанавливается на весь комплекс работ, входящих в аккордное задание- Сумма заработка рассчитывается на основе калькуляции с учетом видов и объемов заданных работ, норм выработки, норм времени, сдельных расценок, разрядов работ, тарифных ставок и других показателей. При аккордно-премиальной системе оплаты труда заработок рабочих состоит из двух частей: за выполнение аккордного задания и суммы премии за качественное выполнение аккордного задания в установленный срок и досрочно.

Для дифференциации заработной платы в зависимости от сложности, содержания, характера, условий труда и других факторов наниматели обязаны использовать республиканские тарифы оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются с помощью тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставки первого разряда.

Хозрасчетные предприятия и организации самостоятельно обеспечивают повышение ставок и окладов исходя из своих финансовых возможностей и при условии повышения эффективности хозяйствования, роста объемов производства и реализации продукции (работ, услуг). Источником повышения ставок и окладов на предприятиях и в организациях производственных отраслей служат их доходы,

Для обеспечения единого организационно-методического подхода к применению Единой тарифной сетки рекомендуется дополнительно использовать следующие республиканские документы и положения:

• коэффициенты повышения ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики к тарифным ставкам рабочих соответствующих разрядов Единой тарифной сетки (коэффициенты дифференцированы от 1,0 до 1,9). В отраслевых тарифных соглашениях и коллективных договорах может предусматриваться применение этих коэффициентов к окладам руководителей и специалистов внутрипроизводственных подразделений, в которых заняты рабочие. Применение коэффициентов не исключает установление предприятиями доплат за работу в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации конкретных рабочих мест, если коэффициенты не обеспечивают должной компенсации за работу в этих условиях;

• кратные коэффициенты ставки первого разряда для расчета тарифных ставок рабочих и служащих, не тарифицируемых по разрядам;

• распределение должностей технических исполнителей и руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания по разрядам;

• распределение предприятий, учреждений и организаций отраслей экономики республики по группам ставок руководителей и специалистов.

Дифференциация предприятий, организаций, отдельных производств и видов деятельности по группам ставок обусловлена различиями в сложности выпускаемой продукции, выполняемых работ и услуг, напряженностью труда работников, степенью ответственности и другими факторами;

 • распределение по разрядам отдельных профессий специалистов предприятий и организаций производственных отраслей, должности которых не категорируются;

• группировка должностей руководителей функциональных служб по уровням управления в отраслях (подотраслях) экономики;

• группировка должностей линейных руководителей по уровням управления;

• показатели для отнесения изделий к особо сложной продукции;

• порядок применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий, с которыми заключены контракты.

При расчете часовых тарифных ставок месячная тарифная ставка делится на среднемесячное количество рабочих часов, установленное действующими нормативными актами, с учетом годового баланса рабочего времени.

Сдельные расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также умножением часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях на единицу объема работы (продукции).

Нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а также с учетом физиологических и половозрастных факторов для отдельных категорий работников.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Установление, замена и пересмотр норм труда производятся нанимателем с участием профсоюзов. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников, пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для данной категории работников.

Для работников, поступающих на предприятие по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры понижения норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Согласно действующему в республике законодательству формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Различают повременную и сдельную формы оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда базируется на количестве отработанного времени и качестве (квалификации) затраченного труда. Она применяется на работах, где невозможно или нецелесообразно использование сдельной оплаты, и устанавливается с помощью тарифных ставок и должностных окладов.

На практике повременная форма реализуется в виде простой повременной и повременно-премиальной систем оплаты. При простой, повременной системе заработок зависит от количества отработанного времени и тарифной ставки (оклада) за единицу рабочего времени, а при повременно-премиальной системе - к тарифной заработной плате добавляется премия за достижение установленных количественных и качественных показателей в работе.

Сдельная форма оплаты труда базируется на объеме выполненной работы (количестве изготовленной продукции) и сдельной расценке за единицу работы (продукции). Она применяется на тех работах, где можно нормировать и точно учитывать результаты труда, а увеличение объема продукции не приведет к снижению ее качества и стимулирует повышение производительности труда и квалификации рабочих. На практике реализуется в виде следующих систем; прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенной сдельной, аккордной и аккордно-премиальной. Каждая из перечисленных систем в зависимости от форм организации труда может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

В условиях применения прямой сдельной системы заработок определяется перемножением объема выполненной работы (произведенной продукции) в натуральных единицах на сдельную расценку за единицу работы (продукции).

При сдельно-премиальной системе заработная плата складывается из заработка по сдельным расценкам за фактически выполненную работу (произведенную продукцию) и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что труд рабочего за единицу объема работы (продукции) оплачивается по прогрессивно возрастающим расценкам в соответствии со степенью перевыполнения нормы выработки, т.е. труд рабочего в пределах нормы оплачивается по основным сдельным расценкам, а сверх нормы - по повышенным. Размер увеличения сдельных расценок в каждом конкретном случае определяется положением о данной системе оплаты труда, которая обычно вводится на определенный срок исходя из производственной необходимости.

Косвенная сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих технологическое оборудование (наладчиков, дежурных слесарей, помощников мастеров и др.), размер заработной платы которых ставится в зависимость от достигнутых результатов труда рабочих-сдельщиков, оборудование которых они обслуживают.

В условиях аккордной системы размер оплаты труда устанавливается на весь комплекс работ, входящих в аккордное задание. Сумма заработка рассчитывается на основе калькуляции с учетом видов и объемов заданных работ, норм выработки, норм времени, сдельных расценок, разрядов работ, тарифных ставок и других показателей.

Для дифференциации заработной платы в зависимости от сложности, содержания, характера, условий труда и других факторов наниматели обязаны использовать республиканские тарифы оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются с помощью тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставки первого разряда.

Хозрасчетные предприятия и организации самостоятельно обеспечивают повышение ставок и окладов исходя из своих финансовых возможностей и при условии повышения эффективности хозяйствования, роста объемов производства и реализации продукции (работ, услуг). Источником повышения ставок и окладов на предприятиях и в организациях производственных отраслей служат их доходы,

Для обеспечения единого организационно-методического подхода к применению Единой тарифной сетки рекомендуется дополнительно использовать следующие республиканские документы и положения: коэффициенты повышения ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики к тарифным ставкам рабочих соответствующих разрядов Единой тарифной сетки (коэффициенты дифференцированы от 1,0 до 1,9). В отраслевых тарифных соглашениях и коллективных договорах может предусматриваться применение этих коэффициентов к окладам руководителей и специалистов внутрипроизводственных подразделений, в которых заняты рабочие. Применение коэффициентов не исключает установление предприятиями доплат за работу в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации конкретных рабочих мест, если коэффициенты не обеспечивают должной компенсации за работу в этих условиях; кратные коэффициенты ставки первого разряда для расчета тарифных ставок рабочих и служащих, не тарифицируемых по разрядам; распределение должностей технических исполнителей и руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания по разрядам; распределение предприятий, учреждений и организаций отраслей экономики республики по группам ставок руководителей и специалистов.

Дифференциация предприятий, организаций, отдельных производств и видов деятельности по группам ставок обусловлена различиями в сложности выпускаемой продукции, выполняемых работ и услуг, напряженностью труда работников, степенью ответственности и другими факторами; распределение по разрядам отдельных профессий специалистов предприятий и организаций производственных отраслей, должности которых не категорируются; группировка должностей руководителей функциональных служб по уровням управления в отраслях (подотраслях) экономики; группировка должностей линейных руководителей по уровням управления; показатели для отнесения изделий к особо сложной продукции; порядок применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий, с которыми заключены контракты.

При расчете часовых тарифных ставок месячная тарифная ставка делится на среднемесячное количество рабочих часов, установленное действующими нормативными актами, с учетом годового баланса рабочего времени.

Сдельные расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также умножением часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях на единицу объема работы (продукции).

Нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а также с учетом физиологических и половозрастных факторов для отдельных категорий работников.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Установление, замена и пересмотр норм труда производятся нанимателем с участием профсоюзов. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников, пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для данной категории работников.

Для работников, поступающих на предприятие по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры понижения норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Признаются тарифные ставки и оклады, определённые единой тарифной сеткой, как гарантированный минимальный уровень оплаты труда для рабочих, служащих и специалистов в соответствии с уровнем их квалификации.

 Повышаются тарифные ставки присвоенного разряда за

высокопроизводительный и качественный труд

рабочим – повременщикам до 10 %

руководителям, специалистам и служащим до 7 %

При заключении контракта с работниками повышается тарифная ставка на 5 %.

Устанавливается повышающий коэффициент по технологическим видам работ для рабочих строительных профессий (плотник, слесарь ремонтник, жестянщик, электрогазосварщик, столяр, облицовщик плиточник, штукатур, каменщик, маляр, стекольщик) в размере 1,2 к тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки, для электромонтеров, слесарей-сантехников.

Производиться в течение года повышение тарифной ставки первого разряда, обеспечивая опережающий рост зарплаты над ростом потребительских цен при наличии балансовой прибыли, отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет.

В зависимости от условий труда в МФ РУПП «Витязь» устанавливаются работникам следующие доплаты к тарифным ставкам и окладам:

- за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 40% часовой тарифной ставки действующей на предприятии (оклада работника за каждый час работы в ночное время) – Постановление Минэкономики, Минтруда № 105/77/54 от 24.05.2000;

- за ненормированный рабочий день водителю легкового автомобиля в размере 40% тарифной ставки;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ), или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объёма выполняемых работ по соглашению с работником.

Установлены надбавки:

- рабочим за высокое профессиональное мастерство до 30% тарифной ставки.

- бригадирам из числа рабочих, не освобождённых от основной работы, за

руководство бригадой в размере 10% тарифной ставки.

- руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим за высокие достижения в труде, сложность и напряжённость труда, выполнение особо важных работ на срок их проведения, расходуя на эти цели не более 20% суммы должностных окладов этих категорий.

- водителям грузовых и легковых автомобилей ежемесячные надбавки за

классность:

водителям 2 класса - 10%

водителям 1 класса - 25 %

(п. 1.8 Приложение №1 Постановления Минтруда РБ №6 от 21.01.2000).

При временном заместительстве замещаемому работнику оплата

устанавливается от размера должностного оклада замещаемого работника (без надбавок и доплат), предусмотренного штатным расписанием (ст. 68 ТК РБ).

За сверхурочную работу, но не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, оплачивается за каждый час в размере двойной часовой тарифной ставки, либо по договорённости предоставляется другой день отдыха (ст. 69 ТК РБ).

Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере, при этом для работников МФ РУПП «Витязь», получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то работнику по его желанию предоставляется, кроме оплаты, предусмотренной частью первой статьи 69 ТК РБ, другой день отдыха.

На МФ РУПП «Витязь» установлены надбавки за стаж в отрасли:

от 1 года до 5 лет - 5% должностного оклада

от 5 лет до 10 лет - 10% должностного оклада

от 10 лет до 15 лет - 15% должностного оклада

свыше 15 лет - 20% должностного оклада (без учета надбавок)

Премирование работников производится в соответствии с «Положением о премировании работников МФ РУПП «Витязь» согласованного с Профкомом.

 Выплата заработной платы производится не менее *2х* раз в месяц;

23 числа каждого месяца - аванс;

08 числа каждого месяца - окончательный расчёт

Внеплановый аванс в счёт зарплаты выплачивать по заявлению работника при наличии согласия руководителя структурного подразделения.

Выплату отпускных производится не позднее чем за два дня до начала отпуска.

При увольнении работника выплачиваются причитающиеся ему суммы не позднее дня увольнения. В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, выплачивают не оспариваемую сумму (ст. 77 ТК РБ).

На МФ РУПП «Витязь» установлены дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам:

Установлены для всех работников за счёт собственных средств:

Вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

на оздоровление, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении наибольшей части отпуска) отработавшим не менее 1 календарного года, включая непрерывный стаж работы в Горпромторге (для магазина мелкого опта) при наличии средств.

от 1 года до 5 лет - 0,25 оклада

от 5 лет до 10 лет – 0,5 оклада

свыше 10 лет - 0,75 оклада

(включая надбавки за профессиональное мастерство и высокие производственные достижения в работе)

При достижении 50-летнего и пенсионного возрастов:

от 1 года до 5 лет – 0,5 оклада

от 5 лет до 10 лет – 0,8 оклада

от 10 лет до 15 лет – 1,0 оклада

свыше 15 лет - 1,5 оклада

(включая надбавки за профессиональное мастерство и высокие производственные достижения в работе).

К профессиональному празднику - Дню работника торговли - в размере до 5 базовых величин установленных в РБ работникам достигшим высоких производственных показателей, но в пределах средств предусмотренных по смете;

К Новому году по результатам работы за год - в размере до 5 базовых величин установленных в РБ в пределах средств, предусмотренных по смете;

Участникам конкурсов профессионального мастерства, завоевавшим призовые места

среди предприятий Общества - 3 базовых величины РБ;

на городском конкурсе - 4 базовых величины РБ;

на областном конкурсе - 5 базовых величины РБ;

на республиканском конкурсе - 10 базовых величин РБ

Награждённым:

1. Благодарственным письмом Президента РБ, Почётной грамотой НС РБ, Почётной грамотой СМ РБ, Значком «Отличник торговли», Почётной грамотой Министерства торговли и Республиканского комитета профсоюзов – в размере 10 базовых величин РБ;

2. Почётной грамотой областного комитета профсоюзов, Почётной грамотой Облисполкома, Благодарственным письмом Облисполкома – в размере 8 базовых величин РБ;

3. Почётной грамотой Управления торговли и горисполкома. Почётной грамотой горисполкома, Благодарственным письмом горисполкома. – 6 базовых величин.

4. Почётной грамотой МФ РУПП «Витязь» и профсоюзного комитета. Почетное и благодарственное письмо администраций Заводского и Московского районов г. Минска в размере 5 базовых величин РБ;

На МФ РУПП «Витязь» производятся оплаты за обучение в высших и средних специальных в учебных заведениях в размере 50% от стоимости работникам Общества, проработавшим в Обществе не менее 3х лет, не имеющим дисциплинарных взысканий, на конкурсной основе по направлению Общества, не более 6 человек в год,

Производятся оплаты за обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации специалистов по направлению общества.

В случае смерти работника общества оплачиваются расходы на катафалк, гроб, венок, копку могилы, транспорт.

В случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) оказывается материальная помощь в размере оклада.

При наличии средств предоставляются работникам общества займы на потребительские нужды, строительство жилья, лечение и обследование в зависимости от стажа (учитывая непрерывный стаж в Горпищеторге) в размере:

от 1 до 5 лет - 1 оклад

от 5 до 10 лет - 3 оклада

свыше 10 лет - 5 окладов

Сроком до 3х лет при наличии средств.

Для работников имеющих на иждивении трёх и более детей, детей-

Инвалидов, а также одиноким матерям согласно положения о премировании могут выдаваться бесплатные путёвки в лагеря отдыха.

Матерям, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению, ежемесячно предоставляется один свободный от работы день.

Матери, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, по её заявлениюежемесячно предоставляется один свободный день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования и один свободный день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Матери, воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет, одинокой матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством РБ.

Одиноким женщинам и вдовам, имеющим детей до 14 лет ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время;

Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставляются такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям.

Онкологическим больным работникам МФ РУПП оказывается разовая материальная помощь в размере 40 тарифных ставок 1-го разряда действующих в обществе.

## 1.2 Нормативно-правовые акты и методические аспекты учёта расчётов с персоналом по оплате труда

Основной нормативно-правовой базой по теме учета расчётов с персоналом по оплате труда являются:

1. Закон Республики Беларусь от 18.10.1994г. №3321-ХII «О бухгалтерском учете и отчетности» в редакции Закона РБ от 26.12.2007г. №302-З. Он определяет правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета, устанавливает требования, предъявляемые к составлению и представлению бухгалтерской отчетности, регулирует взаимоотношения по вопросам бухгалтерского учета и отчетности в Республике Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.1999г. №115 «Об утверждении перечня выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в том числе по профессиональному пенсионному страхованию, в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах» в редакции Постановления от 31.03.2009г. №397. Он определяет перечень выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в том числе по профессиональному пенсионному страхованию, в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах».
3. Закон Республики Беларусь от 29.02.1996г. №138-ХIII «Об обязательных страховых взносах в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» в редакции Закона РБ от 06.01.2009г. №6-З. Он определяет порядок взимания обязательных отчислений в Фонд социальной защиты населения РБ и профессионального пенсионного страхования.
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам» от 30.09.1997г. №1290 в редакции постановления от 31.03.2009г. №397. Он регулирует порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности (кроме пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями) и по беременности и родам, установленными Законом Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования».
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.071999г. №296-З в редакции Закона РБ от 06.07.2009г. №37-З. Основной фундаментальный закон по труду и социальной защите работников. Изложен весь перечень трудовых отношений между нанимателем и работником, от документального оформления при приеме на работу до увольнения, социальные гарантии и обязательства нанимателя и работника.
6. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998г. №218-З в редакции Закона РБ от 08.07.2008г. №366-З. Он регулирует вопросы, связанные с договорами подряда. Закон по правам граждан Республики Беларусь. Согласно темы по учету труда основной статьей Закона является право на труд и социальную защиту каждого гражданина, а так-же при приеме на работу по договорам подряда
7. Декрет Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников» от 18 июля 2002г. №17 в редакции Декрета Президента РБ от 23.01.2009г. №2. В нем изложен перечень ответов на вопросы по усилению регулирования оплаты труда, их своевременной выплаты, по установленным в коллективных договорах срокам.
8. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об утверждении инструкции о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» от 20 сентября 2002г. №123 в редакции Постановления от 23.03.2009г. №40. Она определяет механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели.
9. Закон Республики Беларусь от 21.12.1991г. №1327-ХII «О подоходном налоге с физических лиц» в редакции Закона от 12.05.2009г. №37-З. Он определяет порядок взимания подоходного налога с физических лиц, а также виды выплат, подлежащие обложению подоходным налогом и предоставляемые льготы.
10. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.10.2003г. №1297 «Об утверждении положения о порядке уплаты страховщику страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в редакции постановления от 31.03.2009г. №397. В нем определяется порядок уплаты страхователями по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Белорусскому республиканскому унитарному страховому предприятию «Белгосстрах» страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
11. Постановление министерства здравоохранения Республики Беларусь и министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002г. №52/97 «Об утверждении инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности и инструкции по заполнению листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности» в редакции Постановления от 22.12.2008г. №230/201. Она регулирует порядок выдачи и оформления листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, удостоверяющих временную нетрудоспособность, беременность и роды и подтверждающих временное освобождение граждан от работы, учебы, службы, предпринимательской, творческой и иной деятельности, обусловленное медицинскими причинами и социальными факторами, предусмотренными действующим законодательством. Листок нетрудоспособности и справка выдаются в сроки, установленные законодательством Республики Беларусь.

## 1.3 Обзор экономической литературы по теме исследования и проблемы развития учета расчетов с персоналом по оплате труда

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.

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.

Для того чтобы понять сущность заработной платы как экономической категории, необходимо разграничить понятия "труд" и "рабочая сила".

Рабочая сила определяется как способность человека к труду и представляет собой совокупность физических и духовных сил, которыми человек располагает и которые использует в про­изводстве материальных благ и услуг. Постепенно совершенст­вуясь, человек настолько развил свою рабочую силу, что стои­мость создаваемых им товаров вес больше превышает сумму стоимостей жизненно необходимых благ, идущих на восстанов­ление затрат самой рабочей силы.

Труд - это целесообразная деятельность людей, процесс ис­пользования их рабочей силы.

Следует принимать во внимание и различие рабочей силы по уровню квалификации. Так, более сложный труд создает за то же рабочее время большую стоимость и требует высокой квалифи­кации работника, А для воспроизводства рабочей силы более высокой квалификации требуется соответственно больше средств. Таким образом, в качестве цены рабочей силы выступа­ет заработная плата, уплачиваемая работодателем работнику за право использовать его способность трудиться. Цена труда включает:

* затраты на восстановление рабочей силы в процессе жиз­ненного цикла, на личное потребление работника и его семьи;
* возмещение повышенных расходов на воспроизводство качества рабочей силы в соответствии с требованиями производ­ства (сложность, ответственность, условия труда и т. д.);
* поддержание заинтересованности в лучшем исполнении порученной работы.

Всякий труд должен быть оплачен. Но предпринимателя ин­тересует не только размер оплаты труда, но также его качество и производительность. Нельзя платить просто за пребывание на рабочем месте, в том числе за простои работников по вине по­ставщиков или нерадивости управляющих, но нельзя и не реаги­ровать положительно на добросовестный труд.

Каждое предприятие сталкивается с проблемой организации оплаты труда, которая предполагает:

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия, разработку системы должностных окладов служа­щих и специалистов;
* выработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предпри­ятия;
* обоснование показателей и систем премирования сотруд­ников.

Помимо государственных существуют и иные ограничения в вопросах оплаты труда, в частности вытекающие из коллектив­ных договоров, заключаемых администрацией предприятия с трудовым коллективом, из соглашений с профсоюзами и т. п. Однако наличие законодательных и других ограничений не оз­начает, что у предпринимателя нет возможности для проявления инициативы в вопросах оплаты труда. Главное все же зависит от него самого.

Заработная плата должна непосредственно зависеть от каче­ства и количества труда. При этом учитывается квалификация работника, его способность выполнять работу определенной сложности. Уровень квалификации работника определяется тре­мя факторами: общим образованием, специальной (профессио­нальной) подготовкой и производственным опытом (стажем практической работы). Более квалифицированный работник должен получать больше, чем менее квалифицированный.

Величина заработной платы должна быть такой, чтобы ра­ботник мог содержать себя и свою семью. Необоснованно низкая заработная плата вынуждает работника искать другого нанима­теля или другие источники дохода. Это снижает "отдачу" работ­ника. так как он не успевает восстановиться к началу нового ра­бочего дня и работает менее эффективно.

Расходы на заработную плату включаются в себестоимость производимого продукта. Необоснованное увеличение этих рас­ходов приводит к росту издержек на производство продукта, что снижает его конкурентоспособность и я конечном с-чете влияет на эффективность функционирования предприятия. Поэтому важной задачей организации оплаты труда является установле­ние таких систем, при которых заработная плата стимулировала бы работника к достижению наивысших показателей в труде.

Заработная плата состоит из двух частей: постоянной (га­рантированной) и переменной (зависящей от достигнутых лич­ных результатов). Через изменение переменной части можно стимулировать рост производительности труда, повышение ка­чества, уменьшение брака, экономию сырья, совмещение про­фессий и т. д.

Необходимо учитывать, что достижение высоких результатов сопряжено с ростом интенсивности (напряженности) труда, а по­тому компенсировать ее за счет денежной оплаты можно толь­ко до определенной степени. Наступает момент, когда даже бо­лее высокая оплата (а значит, и возможность в большей степени и лучше удовлетворять жизненные потребности) не сможет обеспечить восстановление умственных и физических затрат че­ловека.

Привлекать, удерживать и стимулировать работников можно не только выплатой заработной платы непосредственно в денеж­ной форме, но и через выплаты, производимые в "натуральной форме", или часть из них компенсировать косвенными выплата­ми. Например, получили распространение такие меры и формы, как оплата проезда сотрудников до места работы, бесплатное медицинское обслуживание и лечение, выдача учебных пособий для повышения квалификации, предоставление оздоровительных и туристических путевок, бесплатное питание.

Становление рынка труда и совершенствование системы оплаты труда в Республике Беларусь протекает под влиянием новых социальных и экономических факторов. Изучение механизма оплаты труда в условиях формирования рыночной экономики – одна из важнейших методологических и практических проблем, оказывающая влияние на развитие отношений между нанимателем и работником. Эта проблема вышла на первый план при оценке социальной и экономической защищенности работников организаций и организаций. Реформирование оплаты труда проводится в целях повышения мотивации и стимулирования трудоспособного населения к труду, повышению его качества и производительности, что является главным источником экономического роста.

В большинстве стран мира эти проблемы решаются на государственном уровне, для чего созданы центры производительности труда, которые разрабатывают методы, обеспечивающие мотивацию эффективного труда и его стимулирования. В настоящее время в Республике Беларусь стимулирующая функция заработной платы ослаблено в силу резкого сокращения удельного веса тарифной части в зарплате, что ведет к утрате ею функции основного материального стимула роста и эффективности производства.

Как социально-экономическая категория заработная плата должна рассматриваться с точки зрения ее роли и значения для работника, который заработную плату рассматривает как основной источник дохода обеспечение достойного жизненного уровня, а с точки зрения нанимателя, для которого заработная плата – средство повышения эффективности производства. Поэтому наниматель должен гарантировать достойную оплату труда, достаточный уровень материального обеспечения и социальную защиту трудового коллектива с целью создания мотивационных стимулов для заинтересованного исполнения работниками своих профессиональных обязанностей и выпуска конкурентоспособной продукции.

В условиях инфляции экономики подход к оплате труда должен учитывать такую особенность экономической ситуации, как инфляция. Инфляция приводит к необходимости определения минимальной заработной платы и индексации заработной платы.

В настоящий момент можно говорить о многовекторности процесса реформирования оплаты труда в Республике Беларусь. Система государственных гарантий по оплате труда работников в Республике Беларусь включает в себя:

1. величину минимальной заработной платы;
2. величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;
3. республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;
4. размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличных от нормативных;
5. меры по поддержанию уровня содержания заработной платы, индексации заработной платы;
6. ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
7. государственный контроль и надзор за своевременностью выплаты заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;
8. ответственность нанимателей за нарушение коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление государством и нанимателем предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах и (или) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Минимальная заработная плата – государственный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнения норм труда. В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты. Размер минимальной заработной платы определяется исходя из минимального потребительского бюджета и устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Если в условиях рыночной экономики «способность к труду» делает рабочую силу товаром, то в административно-командной системе рабочая сила не признавалась товаром. Заработная плата, как правило, увязывалась с распределением по труду, с количеством затраченного труда вне зависимости от конечного результата трудового коллектива, прибыльности предприятия. Это приводило к уравнительности в оплате труда, к снижению эффективности использования не только основных и оборотных средств, но и средств на оплату труда, к экстенсивному развитию экономики.

Сущность и механизм организации заработной платы кардинально меняется на формирующемся в стране рынке труда. Она включает такие элементы, как тарифная система, формы и системы оплаты труда, доплаты компенсационного характера, нормирование и премирование труда.

Труд как товар имеет свойства, присущие любому товару. В основе организации оплаты труда лежат следующие принципы:

1. Объективность – предполагает реальный учёт вклада работника в общие результаты коллектива.
2. Комплексность – предполагает использование всех имеющихся форм поощрения реального труда работников.
3. Оплата труда на уровне, обеспечивающем воспроизводство рабочей силы и создание условий для роста индивидуальной зарплаты за счёт трудовых усилий работника.
4. Дифференциация оплаты труда с учётом сложности, характера, содержания, интенсивности и эффективности труда работника.
5. Учёт общих условий труда, режимов труда и отдыха и других специфических особенностей, характерных для отдельных отраслей народного хозяйства.
6. Равная оплата за равный труд.
7. Обеспечение роста зарплаты при снижении её расходов на единицу продукции или товарооборота и повышение гарантированности выплаты за счёт улучшения результатов деятельности предприятия.
8. Соизмерение темпов роста зарплаты и темпов роста производительности труда и обеспечение опережающего роста производительности.
9. Гибкость – предполагает изменение зарплаты при изменении экономической ситуации.
10. Оперативность – предполагает постоянный контроль.
11. Простота и доступность.
12. Учёт мнения коллектива, особенно при распределении премий и надбавок и др.

Среди основных функций, которые выполняет зарплата, можно выделить следующие:

1. воспроизводственная функция – определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и членов его семьи;
2. стимулирующая функция – её главная цель состоит в установлении относительного уровня зарплаты в зависимости от количества, качества и результатов труда;
3. регулирующая функция – воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численности работников и уровень их занятости.

Всякий труд работников должен быть вознаграждён. Цена рабочей силы как элемент рынка труда выражает ее стоимость. При ее определении учитывается стоимость всех благ и услуг, необходимых человеку для воспроизводства своей способности к труду. Этот фонд жизненных средств должен отвечать уровню развития производительных сил общества и отражать объективную меру вознаграждения за труд. Размер зарплаты зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

По мере роста эффективности труда должна повышаться и заработная плата, т. е. ее величина подлежит увязке с результатами хозяйственной деятельности.

В условиях перехода к рыночной экономике особую роль приобретает стимулирование труда - совокупность материальных и моральных стимулов, создающих у работников заинтересованность в результатах труда. Этот важный момент должен учитывать наниматель. Ему необходимы знания в области психологии работы трудовых коллективов. Основные цели предприятия – рост производительности труда, повышение качества продукции, получение прибыли. Но рост эффективности производства и цель работника как личности с его многообразными потребностями могут не совпадать. Поэтому нанимателю необходимо решить задачу совместимости этих двух несовпадающих целей. Он должен заботиться о том, чтобы его работники получали удовлетворение от работы, имели гарантию в надёжности предприятия, получали подтверждение в их необходимости не только материально, но и морально. Основным материальным стимулом для работника является заработная плата.

Через систему оплаты труда реализуется стимулирующая роль денег. Заработная плата является основным источником доходов населения. Её величина и уровень цен определяют количество благ, которые может приобрести работник для удовлетворения личных потребностей. Заработная плата, различные премии, надбавки и т. д. создают заинтересованность рабочих и служащих в повышении производительности своего труда, что способствует повышению эффективности производства.

Заработная плата является денежным выражением части совокупного общественного продукта, предназначенной для индивидуального потребления рабочими и служащими. Она возмещает затраты необходимого труда с учетом его количества и качества.

Таким образом, заработная плата является средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся. С ее помощью устанавливают зависимость между мерой труда и его оплатой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль.

# 2. МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ У МФ РУПП «ВИТЯЗЬ»

## 2.1 Организационно-экономические аспекты деятельности МФ РУПП «Витязь»

Фирменный магазин "Витязь" был открыт 24 декабря 2005 года и входит в сеть фирменных магазинов Минского филиала Республиканского унитарного производственного предприятия "Витязь".

Магазин находится по адресу г. Минск, пр-т Партизанский, 68.

Время работы магазина на данный момент:

понедельник – пятница: с 10.00 до 20.00

суббота: с 10.00 до 19.00

воскресенье: с 10.00 до 18.00 (без обедов и перерывов).

Общая площадь магазина составляет 525,94 м2. Из них:

площадь торгового зала – 135 м2

площадь складских помещений – 371 м2

кабинет – 17 м2

комната для персонала – 9,15 м2

Для организации и ведения своей деятельности предприятие имеет расчетный счет в банке в установленном законодательством Республики Беларусь порядке, имеет печать со своим наименованием, штампы и другие реквизиты торгового предприятия. Предприятие действует на основании устава.

Целью создания магазина «Витязь» является осуществление торговой деятельности, в частности телевизорами, бытовой техникой и сопутствующими товарами согласно ассортиментному перечню. Деятельность предприятия направлена на удовлетворение социальных и экономических интересов Учредителей и работников данного магазина, а также жителей г. Минска и Заводского района г. Минска.

Продажа товаров в магазине «Витязь» осуществляется продавцом-кассиром с применением кассового суммирующего аппарата. Однако основная нагрузка ложится на продавца-консультанта, от квалификации которого зависит скорость и качество обслуживания покупателей. Продавец предлагает и показывает товар покупателям, предоставляет информацию о них, дает консультацию и помощь в выборе новых и сопутствующих товаров. Кроме того, он дол­жен уметь быстро и хорошо выполнять такие технологические операции, как выкладка и упаков­ка товаров, следить за наличием и правильностью ценников, соблюдать чистоту и порядок на витринах и в торговом зале, производить расчет с покупателем. С продавцами регулярно проводятся семинары и тренинги для обучения не только вновь поступивших работников, но и для повышения профессионального уровня уже работающих специалистов. Это позволяет добиваться высоких показателей в продажах, увеличения прибыли, что в свою очередь влечет за собой и увеличение заработной платы.

Кроме кассира и продавцов в магазине работают администраторы, заведующий секцией, товаровед и директор, каждый из которых выполняет свои обязанности. Штат магазина насчитывает 12 человек, включая грузчика и уборщика. В общем виде организационная структура магазина приведена на рисунке 1.1:

Рисунок 1.1 Организационная структура магазина «Витязь»

Учёт рабочего времени обязателен при любой форме оплаты труда. Его ведут в табеле учёта рабочего времени (Приложение А) по магазину в целом. Табель необходим для учёта использования рабочего времени, для контроля за соблюдением работниками установленного режима и расчёта с ними по зарплате. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

С первого месяца работы магазин вышел на второе место по количеству проданных телевизоров и по объему товарооборота среди остальных магазинов Минского филиала.

Для удобства расчета с покупателями в феврале 2008 года было установлено дополнительное оборудование в виде терминала для приема пластиковых кредитных карт. За 2008 год сумма платежей по терминалу составила 99 млн. белорусских рублей.

Для быстрого заключения договоров кредитования населения в магазине начал свою работу представитель РРБ банка, что позволило привлечь большее количество случайных покупателей. За период его работы было заключено кредитных договоров на продукцию, реализуемую нашим магазином на сумму 100 млн. белорусских рублей.

Для более качественного и лучшего обслуживания покупателей в магазине был подобран профессиональный и обученный персонал. К концу 2008 года в магазине практически не осталось ни одного ученика-продавца, всем была присвоена категория. Это и позволило нам увеличить объем продаж и свести к минимуму количество жалоб от покупателей.

Грамотно подобранный административный состав работников магазина, позволил увеличить эффективность работы продавцов, обеспечил своевременное предоставление отчетов о реализации товаров в бухгалтерию, а также контроль наличия полного ассортимента предлагаемых товаров на складах и торговом зале.

После приобретения дополнительного торгового оборудования нам удалось расширить ассортимент предлагаемых сопутствующих товаров: холодильников, стиральных машин, пылесосов, СВЧ-печей, утюгов, фенов и т.д. Что также способствовало увеличению товарооборота.

Решением Минского городского исполкома от 8 июня 2008 года за номером 11/22 магазину «Витязь» № 1 за обеспечение высокого уровня торгового обслуживания населения был присвоен статус фирменного магазина.

Итогом работы фирменного магазина “Витязь” №1 в 2008 году стали:

* кол-во проданных телевизоров – 4.966 шт.
* общий товарооборот составил - 1.917.859.600 бел. руб.
* планируемый рост товарооборота на 2009 год – 23%.

Подробнее об этих данных – в таблице Приложения Б.

Из таблицы видно, что товарооборот и спрос на телевизоры колеблются в течение года. Наибольшей своей величины они достигают в период новогодних праздников. На мой взгляд, это связано с предоставлением новогодних скидок и проведением рекламных акций. На увеличение товарооборота также повлияло внедрение прогрессивных форм продажи, применение кредитования и продажи товаров в рассрочку. Это в свою очередь позволило привлечь большее количество потенциальных клиентов, что и привело к росту продаж.

Исходя, из итогов работы магазина в 2008 году (Приложение В) можно сделать вывод о том, что он имеет неплохой потенциал по дальнейшему увеличению объемов реализации продукции производства РУПП “Витязь”. Уровень издержек обращения в товарообороте (8,37%) ниже уровня валового дохода (11,45%). Отрицательный финансовый результат по магазину наблюдается в апреле, июне и июле. Но, несмотря на это, а также учитывая тот факт, что магазин работает первый год и находится в условиях жёсткой конкуренции не только с другими производителями бытовой техники, но и с другими магазинами Минского филиала «Витязь», имеется положительный финансовый результат по итогам работы за год.

Планируемые финансовые показатели на 2009 год характеризуются следующими данными (Таблица 1.1):

Таблица 1.1 Планируемые финансовые показатели на 2009 год (тыс. руб.)

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Магазин №1** | **1 квартал** | **2 квартал** | **3 квартал** | **4 квартал** | **итого** |
| Выручка | 545 000 | 460 000 | 530 000 | 830 000 | 2 365 000 |
| Валовой доход | 65 400 | 55 200 | 63 600 | 99 600 | 283 800 |
| **ЗАТРАТЫ** | 59 950 | 50 600 | 58 300 | 91 300 | 260 150 |
| Зарплата | 17 985 | 15 180 | 17 490 | 27 390 | 78 045 |
| ФСЗН | 6 294,75 | 5 313 | 6 121,5 | 9 586,5 | 27 315,75 |
| Госстрах | 44,963 | 37,950 | 43,725 | 67,475 | 194,113 |
| Аренда | 4 650 | 4 650 | 4 650 | 4 650 | 18 600 |
| Коммунальные | 4 795 | 4 500 | 4 500 | 4 650 | 18 445 |
| Охрана | 1 178,385 | 1 178,385 | 1 178,385 | 1 178,385 | 4 713,54 |
| Реклама | 1 000 | 1 000 | 1 000 | 2 000 | 5 000 |
| Услуги банка | 2 475 | 2 050 | 2 400 | 3 900 | 10 825 |
| Новое оборудование | 3 000 |  |  |  | 3 000 |

Данные таблицы свидетельствуют, что наибольший удельный вес по таким показателям, как выручка, валовой доход и затраты занимает 4-й квартал. Увеличение издержек обращения связано с увеличением затрат на рекламу и праздничным оформлением магазина, с увеличением объёма товароснабжения. Также это связано с привлечением дополнительного персонала по причине роста продаж, что влечёт за собой увеличение расходов на оплату труда. Увеличение выручки и валового дохода в 4-м квартале, на мой взгляд, обусловлено возросшим спросом в период новогодних праздников и привлечением дополнительных покупателей за счёт рекламы, ценовой политики и предоставления дополнительных услуг.

Сопоставляя данные Приложения Б можно сделать вывод, что план по товарообороту в разрезе каждого месяца 2009 года и за 2009 год в целом был перевыполнен. Наибольшей величины этот показатель достиг в июле (193,87%). В стоимостном выражении плановый товарооборот был максимально перевыполнен в декабре (180,5 млн. руб.). План же по количеству проданных телевизоров был выполнен не в каждом месяце. Но выполнение плана по товарообороту не означает его выполнение и по телевизорам, т. к. в магазине реализуется и другая бытовая техника. Но тенденция увеличения продаж по количеству телевизоров с приближением новогодних праздников здесь также прослеживается.

Анализируя данные за 2009 год (Приложение Г), можно сделать вывод, что положительными моментами по итогам работы за год стали рост товарооборота более чем в 1,5 раза (3.216.823.330 руб.), увеличение количества проданных телевизоров (8340 шт. при плане 7330 шт.), отсутствие отрицательных финансовых результатов в течение года и увеличение итогового финансового результата более чем в 1,5 раза (83.104.790 руб.). Все плановые показатели были перевыполнены за исключением издержек. Это является отрицательным моментом в работе магазина. В 2008 году необходимо жёстко контролировать затраты и по возможности снижать их.

Как и в 2008 году пик продаж пришёлся на декабрь месяц. В этом месяце был достигнут наибольший товарооборот, был получен наибольший финансовый результат. Соответственно были понесены и наибольшие затраты и было уплачено больше налогов. Уровень издержек обращения (8,82%) меньше уровня валового дохода (11,52%).

Итак, можно сделать вывод, что за 2 года работы магазин занял своё место среди конкурентов и имеет хороший потенциал к дальнейшему наращиванию объёмов продаж продукции МФ РУПП «Витязь». При эффективном использовании своих резервов, внедрении прогрессивных форм продаж, при дальнейшем ускорении товарооборачиваемости и совершенствовании управления торговлей у магазина есть все шансы стать лидирующим не только в сети Минского филиала, но и среди конкурентов.

## 2.2 Документальное оформление и порядок начисления заработной платы работникам

На МФ РУПП «Витязь» применяется повременно – премиальная форма оплаты труда, согласно статье № 63 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

В Республики Беларусь при оплате труда работников на предприятиях и организациях торговли и общественного питания могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной. Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала и штатное расписание предприятия торговли определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Фонд заработной платы (ФЗП) занимает немалую долю в расходах предприятия. Помимо заработной платы за отработанное время (согласно графику, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни) в расходы предприятия по оплате труда также включают зарплату за неотработанное время (простои, отпуска, временная нетрудоспособность и т. д.), единовременные выплаты, обязательные отчисления.

Для учета рабочего времени, выполненной работы, составления отчетно­сти по труду в организациях личный персонал делят на основные категории: рабочие и служащие.

К категории служащих относят руководителей, их заместителей, специа­листов и других работников. Линейным руководителем является руководитель организации. К функциональным руководителям относят главного бухгалте­ра, начальников отделов: коммерческого, торгового, финансового и др. В группу специалистов включают бухгалтеров, экономистов, юристов и других работ­ников, занятых техническими, экономическими и другими вопросами. К слу­жащим относят и работников администрации, осуществляющих подготовку документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: секретарей, кас­сиров, ревизоров-инвентаризаторов.

Для улучшения подбора и расстановки кадров, повышения их деловой квалификации, качества и эффективности труда, обеспечения более тесной связи материальных стимулов с результатами труда в сроки, установленные нанимателем, проводится аттестация руководителей и специалистов. По мате­риалам аттестации (аттестационным листам и предложениям аттестационной комиссии) руководитель организации в месячный срок издает приказ (распо­ряжение) по кадровому составу руководителей и специалистов. В приказе ука­зываются работники, которые повышены в должности, поощрены, а также работники, которым аттестационная комиссия вынесла оценку «не соответ­ствует занимаемой должности», «соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии, с повтор­ной аттестацией через год». Если аттестационная комиссия дала заключение о несоответствии работника занимаемой должности, то руководитель организа­ции вправе оставить его в прежней должности, перевести с его согласия на другую работу, а при невозможности перевода допускается увольнение ра­ботника в соответствии с трудовым законодательством.

В группу рабочих включают работников, связанных с выполнением фун­кций как основной, так и не Основной деятельности организации и непосред­ственно занятых оказанием материальных услуг, ремонтом, перемещением грузов и т. п. К ним относятся: продавцы, повара, кондитеры, официанты и дру­гие работники. В учете и отчетности в группе рабочих, исходя из их функцио­нальных обязанностей и профессий, выделяют укрупненные объекты: работни­ки торговли, работники общественного питания, грузчики, строители и др.

Учет личного состава работников организации осуществляет отдел кадров или ответственный работник, на которого приказом руководителя организа­ции возложены эти обязанности. Учет численности работников осуществляют на основании приказов (распоряжений) руководителя о приеме, увольнении или переводе на другую работу, о предоставлении отпуска на каждого работ­ника. В личном деле работника открывают лицевую карточку, в которой фик­сируют анкетные и прочие данные о его трудовой деятельности. Впервые при­ступившему к работе выписывают трудовую книжку, которую хранят в отделе кадров до его увольнения. Для учета каждому работнику организации присва­ивают табельный номер, который проставляют в табеле учета рабочего вре­мени, в документах по учету выработки, выполненной работы и в регистрах по учету заработной платы. Бухгалтерия каждому работнику открывает лице­вой счет по его табельному номеру для учета расчетов по оплате труда, фик­сирует страховой номер по свидетельству социального страхования.

Учет рабочего времени обязателен по всем работникам независимо от при­меняемых форм оплаты труда. Трудовой режим в организациях устанавливает­ся коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а для отдельных работников и графиками выхода на работу, утверждаемыми на­нимателем по согласованию с профсоюзом. При многосменной работе орга­низации могут составлять ленточный график выхода на работу или применять суммированный учет рабочего времени, но его продолжительность за учетный период не должна превышать установленную законодательством. Учет рабоче­го времени в организациях ведут в табелях учета использования рабочего вре­мени формы № Т-13. Их составляют табельщики или руководители структурных подразделений по отделам или категориям работающих в зависимости от их численности. Табель представляет собой список работников организации, кото­рый заполняют в одном экземпляре с указанием табельного номера каждого работника, фамилии, имени и отчества, количества отработанных часов, выход­ных дней, неявок на работу (по болезни, в связи с отпуском, командировкой, выполнением государственных и общественных обязанностей). При этом ис­пользуются условные цифровые и буквенные обозначения, указанные на лице­вой стороне табеля. Отметку в табеле о причинах неявок на работу, о работе неполный рабочий день, о сверхурочной работе и других отступлениях от уста­новленного режима работы должны быть документально подтверждены: лист­ками нетрудоспособности, справками о выполнении государственных или об­щественных обязанностей, справками о донорстве и т. п.

По окончании месяца табель закрывают: в нем подсчитывают по каждому работнику количество дней явок на работу, количество отработанных часов, в том числе праздничных, сверхурочных и т. д. Табель подписывает руководи­тель структурного подразделения и после утверждения руководителем орга­низации передает в бухгалтерию. Для расчета аванса его могут представлять в бухгалтерию два раза в месяц: отдельно за первую и вторую половину месяца. Данные табелей по учету использования рабочего времени применяются при составлении текущей статистической отчетности по труду, для контроля и ана­лиза трудовой дисциплины в организации, для расчетов с рабочими и служа­щими по оплате труда. При повременной форме они являются единственным основанием для начисления заработной платы.

Учет фактической выработки торговых работников ведут по каждому ма­газину, секции (бригаде или работнику) на основании первичных документов по учету выручки от реализации товаров (товарооборота) в регистрах бухгалтерского учета по кредиту счета 90 «Реализация». При установлении сдельных расценок за реализацию отдельных товаров, сдачу стеклотары сведения о выработке получают оперативным путем на основании первичных документов по движению этих товаров.

Учет выработки работников кондитерских цехов, цехов полуфабрикатов контролируют по нарядам-заказам на выпуск готовой продукции (полуфаб­рикатов). Погрузочно-разгрузочные работы, сортировку сельскохозяйствен­ных продуктов, подработку живсырья рабочими оформляют нарядами. В них указывают фамилию, инициалы, разряд, табельный номер каждого рабочего;

наименование, объем работ (задание и фактическое выполнение), сроки вы­полнения работ, число часов по норме и фактически затраченное на работу;

расценки за единицу работ. Руководитель работ контролирует их выполнение и осуществляет приемку, что подтверждает в нарядах своей подписью, бухгал­терия проверяет правильность их оформления, а руководитель предприятия утверждает и дает разрешение на оплату.

Все документы по учету рабочего времени и выработки работников дол­жны быть надлежаще оформлены и представлены в бухгалтерию в сроки, ус­тановленные графиком документооборота.

Синтетический учет расчетов с рабочими и служащими по оплате труда осуществляют на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате тру­да». Этот счет предназначен для обобщения информации о расчетах с персо­налом предприятия как списочного, так и несписочного состава по оплате труда, включая начисление и выплату премий, надбавок к заработной плате, пособий, социальных выплат работникам и членам их семей, доходов по акци­ям и другим ценным бумагам данной организации. По кредиту счета 70 «Рас­четы с персоналом по оплате труда» отражают начисление заработной платы и других выплат работникам, а по дебету - удержания из заработной платы, выдачу причитающихся сумм работникам и депонированные (не выплачен­ные в срок) суммы заработной платы и других доходов. Кредитовое сальдо по счету отражает кредиторскую задолженность организации перед своими работниками по оплате труда, как правило, за вторую половину месяца. Дебето­вое сальдо по счету может быть в исключительных случаях по отдельным работникам, когда выплата аванса превышает начисление заработной платы за. месяц. Сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в главной книге и в балансе отражают развернуто.

Основанием для синтетического учета расчетов по оплате труда при авто­матизированной форме учета является исходная база данных: расчеты зара­ботной платы по ставкам и расценкам, премий, отпускных и других выплат работникам, а при журнально-ордерной форме учета - журнал-ордер № 8.

Расходы на оплату труда являются одним из основных элементов и статьей затрат производства продукции (работ, услуг) и расходов на реализацию това­ров, поэтому они обобщаются по видам выплат и отражаются в учете по ви­дам деятельности. Бухгалтер руководствуетсяОсновными положениями по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), инст­рукцией по бухгалтерскому учету «Расходы организации», другими норма­тивными документами и контролирует законность и обоснованность включе­ния расходов на оплату труда в затраты производства и реализации. В бухгал­терском учете при отражении отдельных поощрительных и компенсирующих выплат важно соблюдать ограничения, установленные налоговым законода­тельством и связанные с учетом затрат и формированием прибыли для целей налогообложения. Например, в затраты, учитываемые при налогообложении прибыли хозяйствующего субъекта, включают:

• средства, направленные на выплату руководителям, специалистам и служащим надбавок за высокие, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (сроч­ных) работ, не превышающие 20 % суммы должностных окладов этих катего­рий работников в целом по организации;

• выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специ­алистов и служащих за производственные результаты, включаемые в себесто­имость продукции, работ, услуг, не превышающие 30 процентов заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника организации.

Для разграничения расходов на оплату отпусков по отчетным периодам в учетной политике организации закрепляют одну из методик их учета: форми­рование резерва на оплату отпусков или отражение расходов на оплату отпус­ка за дни следующего месяца в составе расходов будущих периодов.

Выплаты, не связанные с основными видами деятельности организации и не учитываемые в составе расходов по видам деятельности, в зависимости от их вида учитывают в составе операционных и внереализационных расходов организации, относят за счет полученных целевых средств и других источников.

Независимо от применяемой формы бухгалтерского учета аналитичес­кий учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» должен обеспе­чить учет расчетов по оплате труда с каждым работником с последующей группировкой и обобщением данных о начисленной заработной плате по ви­дам выплат и об удержаниях из заработной платы по их видам.

При журнально-ордерной форме учета аналитический учет расчетов с рабочими и служащими ведут непосредственно в расчетно-платежных ведо­мостях (Приложение Д), которые составляют по категориям работников или на каждый мага­зин, отдел, секцию. В ней отражают количество отработанных дней (часов), начисленную заработную плату, произведенные удержания их заработной платы по их видам, сумму к выдаче, должность и фамилию, имя, отчество работника. Ведомость составляют в двух экземплярах: один экземпляр остает­ся в бухгалтерии, а второй передают в кассу для выплаты заработной платы. Организации могут составлять расчетные и платежные ведомости отдельно. На некоторых предприятиях на основании ведомостей ведут лицевые счета на каждого работника, где все графы расчетно-платежной (расчетной) ведомос­ти повторяются и на каждый месяц отводится одна строка. Ведение лицевых счетов облегчает работу бухгалтера при начислении отпускных, пособий по нетрудоспособности и т.п., так как они содержат полную информацию о зара­ботке работника за весь отчетный (прошлый) год и не требует выборок.

Обобщение данных аналитического учета по оплате труда производят в жур­нале-ордере № 8 по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и дебетовой ведомости к нему. Записи в журнал-ордер по видам выплат начислен­ной заработной платы и в ведомость по видам удержаний производят линейно-позиционным способом на основании расчетно-платежных (расчетных) ведо­мостей с подведением итогов по категориям работников и в целом по организа­ции. Итоговые данные по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в дебет разных счетов записывают в главную книгу.

Сводные данные по оплате труда из журнала-ордера №8 применяют для определения фактического фонда заработной платы, используемого при на­логообложении, для составления статистической отчетности по труду, для анализа расходов на оплату труда и т.п.

При автоматизированной форме учета, в зависимости от применяемых программных продуктов, предусматривается:

ведение лицевых счетов работников;

составление табеля учета рабочего времени;

автоматизированный расчет ставок (окладов) за отработанное время, пре­мий, индексации заработной платы, отпускных, пособий, доплат и других видов выплат;

автоматизированный расчет всех видов удержаний;

формирование и печать платежных ведомостей и расчетных листков;

формирование сводных ведомостей (Приложение Е) начисления заработной платы и удер­жаний из заработной платы и формирование соответствующих бухгалтерских проводок;

решение других задач оперативного бухгалтерского и статистического учета.

Изменения действующего законодательства, порядка оплаты труда на пред­приятии требуют своевременной корректировки нормативно-справочной информации и алгоритмов расчетов по оплате труда.

Всем рабочим, а также служащим, труд которых оплачивается сдельно, наниматель обязан выдать по истечение пяти дней после приема на работу расчетные книжки, в которые записывают условия труда и расчеты по зара­ботной плате. Расчетная книжка должна находиться на руках у работника и представляется им в бухгалтерию организации для записи расчетов по зара­ботной плате за текущий месяц. Бухгалтерия обязана вернуть работнику рас­четную книжку не позже, чем за два дня до выдачи заработной платы. В усло­виях автоматизации учета расчетов по оплате труда всем рабочим и служа­щим независимо от формы оплаты труда ежемесячно не позже, чем за два дня до выдачи заработной платы, выдают расчетные листки, в которых отражают все виды начисленной заработной платы и удержаний из нее, а также сумму к выдаче. Расчетные книжки и расчетные листки позволяют работнику осуще­ствлять контроль за правильностью расчетов по оплате труда.

## 2.3 Виды удержаний из заработной платы и порядок их расчёта

Порядок удержаний из заработной платы регулируется ст. 107 Трудового кодекса, согласно которой удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя (случаи, сроки и размеры удержаний, осуществляемых по распоряжению нанимателя, ограничены и определены настоящим кодексом). При этом наниматель обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Закон РБ «О подоходном налоге с физических лиц» от 21.12.1991г. №1327-XII в редакции Закона РБ от 12.05.2009г. №19-З определяет плательщиков, порядок исчисления и уплаты в бюджет подоходного налога, устанавливает льготы, предоставляемые по данному налогу, и ставки.

Закон РБ «Об обязательных страховых взносах в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» от 29.02.1996г. №138-ХIII в редакции Закона РБ от 06.01.2009г. №6-З определяет размеры обязательных страховых взносов для работающих граждан — в размере 1% от всех видов выплат, кроме предусмотренных Перечнем видов выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию. В таком же размере производятся удержания из заработной платы граждан, работающих по гражданско-правовым договорам (предметом которых является оказание услуг, выполнение работ и создание объектов интеллектуальной собственности).

Уплата обязательных страховых взносов производится со всех видов выплат в денежном и (или) натуральном выражении, начисленных за истекший месяц в пользу работников по всем основаниям независимо от источников финансирования, за исключением выплат, предусмотренных законодательством, но не менее суммы обязательных страховых взносов, исчисленной из минимальной заработной платы.

Согласно ст. 92 «Кодекс Республики Беларусь о браке и семье» алименты на несовершеннолетних детей с их родителей взыскиваются в следующих размерах: на одного ребенка — 25%, на двух детей — 33%, на трех и более детей — 50% заработка и (или) иного дохода родителей. Данные размеры могут быть изменены судом.

Следует обратить внимание на ст. 94, в которой определен порядок взыскания алиментов на детей с родителей, имеющих нерегулярный заработок и (или) доход или получающих часть его в натуре. В таких случаях алименты могут быть взысканы в твердой денежной сумме или в сумме, соответствующей определенному количеству минимальных заработных плат, подлежащей выплате ежемесячно. При этом следует пользоваться ст. 113, согласно которой алименты, взыскиваемые по решению суда в твердой денежной сумме, подлежат индексации пропорционально увеличению установленной законодательством Республики Беларусь минимальной заработной платы.[15 с. 23]

Кроме того, кодексом определен порядок взыскания алиментов у детей на содержание нуждающихся в помощи нетрудоспособных родителей.
Взыскание алиментов производится с суммы заработка (дохода), причитающейся лицу, уплачивающему алименты, после удержания из этого заработка (дохода) налогов.

Удержание ранее выданных и невозвращенных подотчетных суммиз заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производится по распоряжению нанимателя для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этом случае наниматель может издать распоряжение об удержании, но не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности.
Удержание ущерба, причиненного материально ответственными лицами. Статья 408 определяет, что возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника.
Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.
До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.
Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.
В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.
Удержания за товары, проданные в кредит:

Приказ Минторга РБ регулирует порядок продажи гражданам Республики Беларусь товаров длительного пользования в кредит в предприятиях розничной торговли всех форм собственности, а также определяет порядок документального оформления операций, организацию расчетов с гражданами.

Удержания сумм займа, выданного на жилищное строительство, и процентов по нему. Возврат займа и уплата процентов по нему производятся в сроки, установленные договором, за счет удержаний из заработной платы, других доходов заемщика, внесенных в кассу организации.[14 с. 51]

Подоходным налогом облагается доход физических лиц, полученный в течение календарного года: физическими лицами, признаваемыми налоговыми резидентами Республики Беларусь - от источников в РБ и (или) за ее пределами; физическими лицами, не признаваемыми налоговыми резидентами Республики Беларусь - от источников в РБ. Есть несколько видов дохода, не облагаемого этим налогом, в том числе:

1. не являющиеся вознаграждениями за выполнение трудовых или иных обязанностей доходы, получаемые от организаций и индивидуальных предпринимателей, в том числе в виде материальной помощи, подарков и призов, оплаты стоимости путевок, в пределах ста пятидесяти базовых величин;
2. стоимость путевок, за исключением туристических, в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, оплаченных за счет средств социального страхования, а также за счет средств республиканского и местных бюджетов;
3. все виды социальных пособий (пенсии, выплаты в рамках государственных систем социального страхования и социального обеспечения (за исключением пособий по временной нетрудоспособности), пособия, выплачиваемые государством лицам, пострадавшим в результате Чернобыльской аварии, и стипендии учащихся, студентов и слушателей учебных заведений;
4. средства, вырученные от продажи личного имущества (недвижимость – раз в пять лет, а автотранспортные средства – раз в год);
5. доходы от продажи продукции, произведенной на приусадебных участках в пределах пятисот базовых величин;
6. проценты и прибыль по депозитам в банковских учреждениях и по государственным ценным бумагам;
7. доходы, получаемые от физических лиц в виде наследства независимо от суммы;
8. доходы, получаемые от физических лиц в результате дарения в пределах пятисот БВ в сумме от всех источников в год.

С 1 января 2009 года подоходный налог с доходов физических лиц (кроме доходов, указанных ниже) взимается по единой ставке 12 процентов.[15 с. 26]

В отношении дивидендов и доходов, полученных плательщиками, не признаваемыми налоговыми резидентами Республики Беларусь, от физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, за реализованные им товары (работы, услуги), иное имущество налоговая ставка установлена в размере 15 процентов.

Доходы от сдачи в аренду (наем) жилых и нежилых помещений физическим лицам в размере, не превышающем пятисот базовых величин в год, облагаются налогом в фиксированных суммах. При получении указанных доходов в размере, превышающем пятьсот базовых величин, такие доходы подлежат декларированию до 1 марта года, следующего за истекшим налоговым периодом.

Доходы индивидуальных предпринимателей и частных нотариусов подлежат налогообложению по ставке 15 процентов.

В отношении доходов, полученных физическими лицами (кроме работников, осуществляющих обслуживание и охрану зданий, помещений, земельных участков) от резидентов Парка высоких технологий по трудовым договорам, индивидуальными предпринимателями - резидентами Парка высоких технологий, физическими лицами, участвующими в реализации зарегистрированного в установленном порядке бизнес-проекта в сфере новых и высоких технологий, от нерезидентов Парка высоких технологий по трудовым договорам налоговая ставка устанавливается в размере 9 процентов.

Плательщики при наличии оснований могут воспользоваться стандартными, социальными, имущественными и профессиональными налоговыми вычетами.

При определении размера налоговой базы плательщик имеет право на получение следующих стандартных налоговых вычетов:

* в размере 250 000 белорусских рублей в месяц при получении дохода в сумме, не превышающей 1 500 000 белорусских рублей в месяц;
* в размере 70 000 белорусских рублей в месяц на каждого ребенка до восемнадцати лет и (или) каждого иждивенца. Родителям, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет (многодетные семьи) или детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, стандартный налоговый вычет предоставляется в размере 140 000 белорусских рублей на каждого ребенка в месяц;
* в размере 350 000 белорусских рублей в месяц следующие категории плательщиков:
* лица, заболевшие и страдающие лучевой болезнью в результате Чернобыльской аварии, и лица, принимавшие участие в ликвидации последствий аварии;
* ветераны различных войн;
* инвалиды I и II групп всех видов инвалидности.[17 с. 45]

Плательщик имеет право на получение следующих социальных налоговых вычетов:

* в сумме, уплаченной в течение налогового периода за свое обучение или обучение близких родственников в учреждениях образования Республики Беларусь при получении первого высшего, первого среднего специального или первого профессионально-технического образования, а также на погашение кредитов банков Республики Беларусь, займов, полученных от белорусских организаций и (или) белорусских индивидуальных предпринимателей (включая проценты по ним), фактически израсходованных на получение первого высшего, первого среднего специального или первого профессионально-технического образования;
* в сумме, не превышающей двух базовых величин за каждый месяц налогового периода и уплаченной плательщиком в качестве страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни и дополнительной пенсии, заключенным на срок не менее пяти лет, а также по договорам добровольного страхования медицинских расходов.

Плательщик имеет право на получение следующих имущественных налоговых вычетов:

* в сумме фактически произведенных плательщиком, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, расходов на новое строительство либо приобретение на территории Республики Беларусь индивидуального жилого дома или квартиры, а также на погашение кредитов банков Республики Беларусь, займов, полученных от белорусских организаций и (или) индивидуальных предпринимателей (включая проценты по ним) и фактически израсходованных им на новое строительство либо приобретение на территории Республики Беларусь индивидуального жилого дома или квартиры;
* в сумме фактически произведенных плательщиком и документально подтвержденных расходов, связанных с приобретением и (или) отчуждением возмездно отчуждаемого имущества, за исключением реализации плательщиком принадлежащих ему ценных бумаг и финансовых инструментов срочного рынка, базисным активом по которым являются ценные бумаги.[18 с. 15]

Право на получение профессиональных налоговых вычетов имеют следующие категории плательщиков:

* плательщики-индивидуальные предприниматели и приравненные к ним для целей налогообложения лица (частные нотариусы) - в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с осуществлением ими предпринимательской деятельности;
* плательщики, получающие доходы от сдачи в аренду (субаренду), наем (поднаем) жилых и нежилых помещений, - в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с получением таких доходов;
* плательщики, получающие авторские вознаграждения или вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждения авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и иных результатов интеллектуальной деятельности, - в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов;
* плательщики-спортсмены и их тренеры, получающие доходы от личной деятельности за участие в коммерческих, спортивных соревнова-ниях (играх, выступлениях), при условии, что такая деятельность осуществляется плательщиками не в рамках командного участия, – в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов.

Организации сумму удержанного подоходного налога с доходов работников перечисляют в бюджет в дни получения денежных средств на оплату труда, а при выплате заработной платы по согласованию с банком из выручки - не позднее дня, следующего за днем ее выплаты. Согласно законодательству сум­ма перечисляемого в бюджет подоходного налога не должна быть ниже 12 процентов от суммы средств, фактически полученных в банке и направленных на оплату труда за отчетный месяц с учетом сумм подоходного налога, перечис­ленного в бюджет за этот месяц. Сумма переплаты подоходного налога из-за превышения его минимального размера к уплате над его суммой, фактичес­ки удержанной из заработной платы работников и начисленной в бюджет, по заявлению плательщика налогов подлежит, возврату или зачету в счет причита­ющихся платежей налогов и сборов в бюджет. Для контроля полноты и своев­ременности уплаты в бюджет подоходного налога с физических лиц хозяйствующие субъекты в налоговые органы представляют следующую информацию:

* ежемесячно, не позднее первого числа второго месяца, следующего за отчетным, отчет об удержанных и перечисленных в бюджет суммах по­доходного налога, который составляют нарастающим итогом с начала года;
* по мере выплаты или ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом сведения о доходах физических лиц (кро­ме лиц, состоящих в трудовых отношениях) с указанием адресов их постоянно­го места жительства, основной работы, учетного номера налогоплательщика, удержанного с них налога и т. п.;
* по мере необходимости в произвольной форме сведения о лицах, не представивших до первой выплаты заработной платы по новому месту основной работы справки о доходах с начала года.[22 с. 32]

При обращении или увольнении работника по месту основной и не основной работы в 5-дневный срок наниматель выдает ему справку (сведения) о доходах физического лица за календарный год. В справке указывают сово­купный доход за каждый месяц года, сведения о предоставленных льготах и вычетах из полученного дохода и суммах удержанного подоходного налога. Физические лица, получающие доходы из разных источников, обязаны стать на учет в налоговом органе, куда они по окончании календарного года не позднее 1 марта представляют налоговую декларацию (расчет) о совокупном годовом доходе. В ней отражают полученные за год доходы по их видам и источникам получения, не облагаемые налогом доходы, сумму уплаченного налога, налога к доплате (возврату) и другие сведения.[19 с. 53]

Закон РБ «О подоходном налоге с физических лиц» определяет плательщиков, порядок исчисления и уплаты в бюджет подоходного налога, устанавливает льготы, предоставляемые по данному налогу, и ставки.

На МФ РУПП «Витязь»по удержанному и перечисленному подоходному налогу производятся следующие проводки:

Дебет 70 — Кредит 68/4 — на сумму удержанного подоходного налога

Дебет 68/4 — Кредит 51 — перечисление подоходного налога в бюджет

Суммы удержанного подоходного налога отражаются в корреспонденции с кредитом счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» по субсчету «Расчеты по подоходному налогу».

Вычеты из доходов предусмотрены за каждый месяц, в течение которого либо за который получен доход: в размере базовой величины; в размере двукратной базовой величины на каждого ребенка до 18 лет и каждого иждивенца; в размере десяти минимальных заработных плат для отдельных категорий физических лиц.[22 с. 41]

Порядок исчисления и учет отчислений в пенсионный фонд регламентируется Законом Республики Беларусь от 29.02.1996г. №138-ХIII «Об обязательных страховых взносах в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» в редакции Закона РБ от 06.01.2009г. №6-З.

Согласно Закона плательщиками обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь являются:

* работодатели – юридические лица (включая юридические лица с иностранными инвестициями, осуществляющие деятельность на территории Республики Беларусь), их представительства, филиалы, индивидуальные предприниматели и частные нотариусы, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам, предметом которых являются оказание услуг, выполнение работ и создание объектов интеллектуальной собственности (гражданско-правовой договор), физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, а также юридические лица, предоставляющие работу на основе членства (участия) в юридических лицах любых организационно-правовых форм;
* работающие граждане – граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам, а также на основе членства (участия) в юридических лицах любых организационно-правовых форм.

Объектом для начисления обязательных страховых взносов в Фонд являются выплаты всех видов в денежном и натуральном выражении, начисленные в пользу работающих граждан по всем основаниям независимо от источников финансирования, включая вознаграждения по гражданско-правовым договорам, кроме предусмотренных Перечнем видов выплат, на которые не начисляются обязательные страховые взносы в ФСЗН, утвержденному Советом Министров Республики Беларусь 25.01.1999г. №115 в редакции Постановления от 31.03.2009г. №397, но не выше четырехкратной величины средней заработной платы работников в республике за месяц, предшествующий месяцу, за который уплачиваются обязательные страховые взносы.

Размеры обязательных страховых взносов по страхованию на случай достижения пенсионного возраста, инвалидности и потери кормильца (пенсионное страхование) составляют:

* для работодателей - 28 процентов;
* для работающих граждан - 1 процент.

Размер обязательных страховых взносов по страхованию на случай временной нетрудоспособности, беременности и родов, рождения ребенка, ухода за ребенком в возрасте до трех лет, предоставления одного свободного от работы дня в месяц матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, смерти застрахованного или члена его семьи (социальное страхование) для работодателей, физических лиц, самостоятельно уплачивающих обязательные страховые взносы (кроме граждан, работающих за пределами Республики Беларусь), Белгосстраха (за лиц, которым производится доплата до среднемесячного заработка или выплачивается страховое пособие по временной нетрудоспособности) составляет 6 процентов.

Итого совокупная ставка платежа в ФСЗН составляет 35%, из которых 24% (28%+6%) уплачивается за счет средств юридического лица, а 1% - из доходов физических лиц, работающих в данных юридических лицах.

От уплаты обязательных страховых взносов в Фонд на пенсионное страхование освобождаются работодатели в части выплат, начисленных в пользу работающих граждан, являющихся инвалидами I и II группы.

В соответствии с Перечнем выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в том числе по профессиональному пенсионному страхованию, в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах», не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в том числе по профессиональному пенсионному страхованию, в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах» на следующие виды доходов:

1. Выходное пособие при прекращении трудового договора (контракта).
2. Государственные пособия, выплачиваемые за счет средств республиканского бюджета и государственного социального страхования.
3. Суммы, выплачиваемые в соответствии с законодательством Республики Беларусь в возмещение морального вреда, причиненного работникам.
4. Компенсации, предусмотренные законодательством Республики Беларусь (кроме компенсаций, выплачиваемых: за неиспользованный трудовой отпуск; вместо предупреждения о предстоящем высвобождении; за особые условия труда); суммы, выплачиваемые в возмещение дополнительных расходов, связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей.
5. Стоимость выдаваемых в соответствии с нормами, установленными законодательством Республики Беларусь, специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, мыла, смывающих и обезжиривающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания или в соответствующих законодательству случаях сумма денежных затрат по их приобретению; форменной одежды и обмундирования, выдаваемых работникам в соответствии с законодательством Республики Беларусь.
6. Стоимость наград в денежном или натуральном выражении, присуждаемых за призовые места на районных, областных, республиканских соревнованиях, смотрах, конкурсах и других аналогичных соревнованиях.
7. Единовременные выплаты и стоимость подарков работникам в связи с юбилейными датами их рождения (40, 50, 60 лет и последующие юбилейные даты), а также при увольнении в связи с выходом на пенсию.
8. Суммы средств, выдаваемые работникам, нуждающимся в соответствии с законодательством Республики Беларусь в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию), покупку жилых помещений, а также на полное или частичное погашение кредитов (ссуд), полученных на указанные цели.
9. Суммы средств, направляемые на погашение льготных кредитов, предоставленных гражданам открытым акционерным обществом «Сберегательный банк "Беларусбанк» в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 7 февраля 2006г. №75 «О предоставлении гражданам, постоянно проживающим и работающим в населенных пунктах с численностью населения до 20 тыс. человек, льготных кредитов на капитальный ремонт и реконструкцию жилых помещений, строительство инженерных сетей, возведение хозяйственных помещений и построек».
10. Материальная помощь работникам:
	* оказываемая в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, а также в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, увечьем, тяжелой болезнью, смертью их близких родственников, вступлением в брак, рождением ребенка;
	* находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
11. Стоимость приобретенных за счет средств нанимателя путевок в детские оздоровительные учреждения, бесплатно выдаваемых работникам билетов на детские представления и (или) кондитерских наборов их детям в связи с праздником Нового года.
12. Доходы по акциям и другие доходы, получаемые от участия работников в управлении собственностью предприятия (дивиденды, проценты).
13. Суммы страховых платежей (взносов), уплачиваемых нанимателем в соответствии с законодательством Республики Беларусь в пользу отдельных категорий работников по договорам обязательного государственного личного страхования.
14. Заработная плата, начисленная за работу в день проведения республиканского субботника.
15. Суммы, выплачиваемые физическим лицам за выполнение общественных обязанностей в избирательных комиссиях, комиссиях по референдуму и комиссиях по проведению голосования об отзыве депутата.
16. Оплата труда в иностранной валюте, получаемая работниками, направленными в соответствии с законодательством Республики Беларусь на работу за границей.
17. Суммы страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни, договорам добровольного страхования дополнительной пенсии и договорам добровольного страхования медицинских расходов, включаемые в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг) в порядке и размерах, установленных законодательными актами Республики Беларусь.
18. Доплата до среднемесячного заработка при временном (до восстановления трудоспособности или установления ее стойкой утраты) переводе на более легкую ниже оплачиваемую работу в связи с повреждением здоровья в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, пособие по временной нетрудоспособности в связи с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в соответствии с законодательством об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
19. Суммы средств, затраченные нанимателем в связи с участием работников в спортивных, оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях.

Учет расчетов по отчислениям в Фонд социальной защиты населения ведется на синтетическом счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

В МФ РУПП «Витязь»к счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» могут быть открыты субсчета:

* 69-1 «Расчеты по социальному страхованию»;
* 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» и другие.

На субсчете 69-1 «Расчеты по социальному страхованию» учитываются расчеты по социальному страхованию работников организации.

На субсчете 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» учитываются расчеты по пенсионному обеспечению работников организации.

На суммы, начисленные в фонд социальной защиты населения, делают следующие записи:

Д-т счета 20 «Основное производство»,

Д-т счета 23 «Вспомогательные производства»,

Д-т счета 25 «Общепроизводственные расходы»,

Д-т счета 26 «Общехозяйственные расходы»

Д-т счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» и других счетов затрат

Д-т счета 44 «Расходы на реализацию»

К-т счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

На суммы начисленных и выплаченных средств за счет средств фонда социальной защиты населения на счетах бухгалтерского учета делаются следующие записи:

1) начислены работникам предприятия пособия по временной нетрудоспособности:

Д-т счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

2) выдано из кассы предприятия пособие на детей, погребение и другие:

Д-т счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

К-т счета 50 «Касса»;

3) остаток неиспользованных сумм по социальной защите перечислен на счет фонда социальной защиты населения:

Д-т счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

К-т счета 51 «Расчетный счет».

Пособие по временной нетрудоспособности не выдается:

а) рабочим и служащим, умышленно причинившим вред своему здоровью с целью уклонения от работы или других обязанностей либо притворившимся больными (симулянтам). Выданные им ранее суммы пособия подлежат взысканию в судебном порядке;

б) рабочим или служащим, временная нетрудоспособность которых наступила вследствие травм, полученных при совершении ими преступлений и в других случаях.

В составе средств фонда социальной защиты населения учитываются также средства на выплату пенсий и помощи военнослужащим срочной службы и их семьям и другие расходы.

В этот фонд направляются также суммы, удерживаемые в размере 1% с заработной платы работников на пенсионное обеспечение.

В бухгалтерском учете зачисление указанных сумм отражается следующей записью:

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Организации ежеквартально по установленной форме составляют отчетность об использовании средств Фонда социальной защиты населения и представляют ее в фонд социальной защиты населения. Для составления отчетов нужны сведения не только о начисленных и израсходованных суммах, но и о количестве дней, за которые выплачены пособия по временной нетрудоспособности, и некоторые другие данные, поэтому аналитический учет организуется по видам поступлений и расходов на карточках аналитического учета.

Если расходы, оплаченные плательщиком за отчетный квартал, превышают начисленную за этот квартал сумму взносов, разница между суммой расходов и суммой взносов засчитывается в счет уплаты за следующий квартал. Однако если превышение расходов над суммой взносов не может быть покрыто взносами в следующем квартале, сумма превышения с учетом ожидаемого результата по расчетам за следующий квартал возмещается плательщику взносов.

**Таблица 2.1 – Хозяйственные операции по счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» МФ РУПП «Витязь»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание операции** | **Дебет** | **Кредит** | **Сумма, руб.** |
| 1. Оплата обязательных отчислений в ФСЗН
 | 69 | 51 | 2173537= |
| 1. Начислено по листу нетрудоспособности
 | 69 | 70 | 366218= |
| 1. Начислены обязательные платежи в ФСЗН
 | 44 | 69 | 2651441= |
| 1. Удержано из заработной платы 1% в ФСЗН
 | 70 | 69 | 75756= |

## 2.4 Система формирования информации в регистрах синтетического и аналитического учёта о расчётах с персоналом по оплате труда

В основу построения журналов-ордеров и вспомогательных ведомостей положен кредитовый признак регистрации хозяйственных операций: данные первичных документов реги­стрируются только по кредиту соответствующих счетов (50,69,71,76,68) в кор­респонденции с дебетуемыми счетами (Таблица 2.3) (Приложение Е).

Итоговые данные журналов-ордеров по счёту 51 «Расчётный счёт» в конце месяца пере­носятся в Главную книгу (Таблица 2.2), которая используется для обобщения данных из журналов-ордеров, взаимной проверки правильности произведенных записей по отдельным счетам и для составления отчетного баланса. В ней показываются всту­пительное сальдо, текущие обороты и исходящее сальдо по ка­ждому синтетическому счету. Запись текущих оборотов в Глав­ную книгу является одновременно и регистрацией учетных данных, отраженных в журналах-ордерах. Текущие обороты приводятся только по счетам первого порядка. Обороты по кредиту синтетического счета отражаются одной записью, а обороты по дебету — в корреспонденции с кредитуемыми сче­тами. Проверка правильности записей, произведенных в Глав­ной книге, осуществляется подсчетом оборотов и сальдо по всем счетам. Суммы дебетовых и кредитовых оборотов, а также дебетовых к кредитовых сальдо должны быть соответственно равны.

###### Таблица 2.2 Главная книга

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Период | Обороты по дебету | Итого по дебету | Обороты по кредиту | Сальдо |
| С кредита счета № по журналу-ордеру № | и т.д. |  |  | дебет | кредит |

Главная книга открывается на год. На каждый счет отводятся один или два листа. Если открываются два листа, то второй лист используется как вкладной к основному. На основании Главной книги и части других регистров заполняются баланс и другие формы отчетности.

Начисленные работникам МФ РУПП «Витязь» суммы отражаются по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в дебет счетов:

08 «Вложения во внеоборотные активы» - работникам, занятым в капитальном строительстве;

44 «Расходы на реализацию» - выполненных работ и оказанных услуг по реализации товаров (14193116руб.) (Приложение Ж);

69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты из фонда социальной защиты населения (31392руб.);

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т. п., доходов от участия в уставном фонде организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Выплаты и удержания отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит счетов:

50 «Касса» - на выплаты наличных денег из кассы организации (заработная плата, премии и т. д.) (12491710руб.) (Приложение Д);

68 «Расчеты по налогам и сборам» - на удержанный налог с доходов физических лиц (1459374руб.) (Приложение Ж);

71 «Расчеты с подотчетными лицами» - на сумму невозвращенного аванса, ранее выданного под отчет работнику;

Сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», как правило, кредитовое и означает долг предприятия перед работниками. По отдельным работникам может быть дебетовое сальдо в том случае, когда выданный аванс оказался больше, чем начисленная заработная плата за месяц. Сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в Главной книге и в балансе должно отражаться развернуто.

Таблица 2.3 Основные хозяйственные операции по учету начислений и удержаний из заработной платы на МФ РУПП «Витязь»г. Минск

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание хозяйственной операции | Корресп. счетов | Учётный регистр | Сумма |
| Дт | Кт |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Начислена заработная плата торговому персоналу | 44 | 70 | Расчётно-платёжная ведомость | 14193116=(Приложение Ж) |
| 2 | Начислено пособие по временной нетрудоспособности | 69 | 70 | Больничный лист | 31392=(Приложение Ж) |
| 3 | Удержан подоходный налог из заработной платы торгового персонала | 70 | 68 | Расчётно-платёжная ведомость | 1459374=(Приложение Ж) |
| 4 | Удержан пенсионный налог из заработной платы торгового персонла | 70 | 69 | Расчётно-платёжная ведомость | 138109=(Приложение Ж) |
| 5 | Удержаны алименты у Милованкина А.В. (458006-42361)X25% | 70 | 76 | Расчёт бухгалтерии, расчётно-платёжная ведомость | 103911=(Приложение Ж) |
| 6 | Выдана заработная плата  | 70 | 50 | Платёжная ведомость | 12491710=(Приложение Д) |

Выплата заработной платы, пособий, премий производится по расчетно-платежной или платежной ведомости (Приложение Ж,2). При получе­нии денег в кассе работник расписывается в ведомости. Выдача денег лицу, не являющемуся штатным сотрудником, осущес­твляется по предъявлении документа, удостоверяющего лич­ность получателя. Если деньги выдаются по расходному кассово­му ордеру, то в нем указывается наименование и номер докумен­та, дата его выдачи, наименование организации, его выдавшей, т.е. МФ РУПП «Витязь»

## 2.5 Оценка состояния учёта расчётов с персоналом по оплате труда и направления его совершенствования

Важным условием эффективной работы предприятия любой отрасли и любой формы собственности является точное и всестороннее комплексное планирование его хозяйственной деятельности.

Планирование является первой стадией процесса управления предприятием. Путем планирования осуществляется формирование технико-экономических и финансовых показателей, которые должны быть достигнуты предприятием за определенный промежуток времени.

Основным плановым документом, который разрабатывается и по которому осуществляет свою деятельность зарубежное предприятие, является сводный план хозяйственной деятельности. Он обычно состоит из двух разделов. Первый раздел – это операционный план, второй - финансовый план.

Операционный план включает в себя ряд необходимых планов и смет, в состав которых входит и «Смета прямых трудовых затрат» (смета №5).

Создание практически каждого изделия сопровождается непосредственным трудовым участием рабочих. Величина рабочего времени тех людей, которые заняты производством продукции (работ, услуг), а также стоимость этого рабочего времени относятся к прямым трудовым затратам. От количества труда основных рабочих напрямую зависит объем производства продукции (работ, услуг), поэтому планирование трудозатрат строится на основе плана расхода рабочего времени и его стоимости.

Правильное планирование величины прямых трудовых затрат имеет важное значение в связи с тем, что этот показатель нередко служит базой для распределения косвенных расходов и поэтому влияет на точность калькулирования себестоимости единицы продукции (работ, услуг).

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы. К ним относятся:

* + - сокращение целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени путем улучшения снабженческо-сбытовой деятельности, недопущения поломки оборудования, рационального использования сырья и материалов (недопущение образования брака) и т.д.;
		- улучшение кадровой политики предприятия с целью сокращения низкоквалифицированных работников и роста производительности труда за счет высококвалифицированных работников;
		- увеличение объемов работ путем привлечения новых заказчиков и поиска новых рынков сбыта и т.д.;
		- совершенствование организации труда путем недопущения концентрации рабочих на одних и тех же объектах;
		- увеличение средней выработки путем улучшения организации труда и повышения производительности труда и т.д.

В условиях рыночной экономики решение вопросов оплаты труда перенесено из компетенции государственных органов на уровень предприятий. Однако вышеприведенные положения свидетельствует об утрате заработной платой своих функций, в том числе стимулирующей, которая выступает одним из условий мотивации труда. В этой связи для предприятия очень важно иметь представление о направлениях усиления мотиваций, совершенствовании в деле достижения лучших конечных результатов деятельности предприятия. Сегодня ведется поиск различных эффективных способов управления, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Это одно из основных направлений стабилизации экономического роста в стране.

Решающее значение в деле обеспечения стремления работников к повышению результативности своей деятельности имеет создание действенных мотивов.

Понятие «мотивация» (от греч. motif, от лат. moveo – двигаю) представляет собой внешнее и внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения определенных целей, наличие интереса к такой деятельности и способов ее инициирования, побуждения. Необходимо добиться, чтобы такое воздействие носило постоянный характер.

Мотивацию нельзя сводить только с стимулированию. В настоящее время стимулирование ориентировано на краткосрочные экономические цели, на достижение определенного результата за установленный период. Такой подход не обеспечивает заинтересованности работников в постоянном повышении своей квалификации, в самосовершенствовании. В этом случае вряд ли возможно успешно использовать данную систему как важный резерв повышения эффективности производства.

В своей деятельности руководители предприятия должны рассматривать мотивацию как силу, побуждающую к действию. Перед каждым предприятием стоит задача создать такую систему побужденных мотивов поведения работников, которая будет заставлять его (побуждать) поступать определенным образом.

Очень важно мотивацию рассматривать как процесс формирования у работников мотивов к деятельности в интересах достижения целей предприятия.

Исследования свидетельствуют, что истинные причины, побуждающие отдавать работе все силы, очень сложны и многогранны. Основными из них являются потребности, интересы, мотивы и стимулы.

Мотивационный процесс предусматривает использование таких понятий, как «потребность» и «вознаграждение». В этом процессе необходимо на основе мотивации воздействовать на интересы участника трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности и создания на этой основе условий для удовлетворения потребностей работника. Любые установки извне о целях не вызывают заинтересованности работника в активизации своих усилий до тех пор, пока они не станут целью этого работника. Поэтому следует обеспечить сочетание целей работника с целями предприятия.

Потребности работника не поддаются непосредственному изменению и о них судят по поведению людей. В реальной жизни выделяют первичные потребности (в еде, воде, одежде, жилище и т.п.) и вторичные (вырабатываемые в ходе познания и обретения жизненного опыта). Через вознаграждение решаются вопросы удовлетворения потребностей. Однако люди по-разному оценивают свои потребности и поэтому различаются их оценки вознаграждения. Очень важно создать условия, при которых человек ощущает значимость своего труда, испытывая чувство причастности к определенному коллективу, доволен общением и дружескими отношениями с коллегами. И решающая роль принадлежит здесь внешнему признанию значимости труда через заработную плату, продвижение по службе – символы служебного статуса и престижа.

Для усиления роли оплаты труда в системе мотивации необходимо обеспечить ее непосредственную связь с итогами труда. Каждый работник должен видеть устойчивую связь между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда, величиной своей заработной платы и результатами, достигнутыми предприятием (цехом).

Все эти положения свидетельствуют о необходимости создания на предприятиях механизма мотивации повышения эффективности труда. Речь идет об использовании совокупности методов и приемов воздействия на работников со стороны системы управления предприятия, обеспечения побуждения их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей предприятия.

Основа этих преобразований – необходимость удовлетворения личных потребностей работников. Улучшение мотиваций включает в себя целый комплекс мер, связанный с материальным стимулированием (совершенствования оплаты труда, премирование и т.п.), совершенствованием организации труда (улучшение условий труда, проведение ротации, использование гибких графиков и т.д.), улучшением качества рабочей силы (повышение квалификации и др.), вовлечением в процесс управления персонала, использованием моральных факторов поощрения. Все это следует учитывать при выборе форм и систем оплаты труда.

Отрицательными фактами является то, что на предприятии не действует строго регламентированная система применения первичной учетной документации, не существует строго регламентированных сроков сдачи первичной документации и отчетности. Это в свою очередь затрудняет работу работников бухгалтерии, т.к. сроки сдачи бухгалтерских, налоговых отчетов и сроки выплаты заработной платы строго регламентированы.

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы. К ним относятся:

* сокращение целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени путем улучшения снабженческо-сбытовой деятельности, недопущения поломки оборудования, рационального использования сырья и материалов (недопущение образования брака) и т.д.;
* улучшение кадровой политики предприятия с целью сокращения низкоквалифицированных работников и роста производительности труда за счет высококвалифицированных работников;
* увеличение объемов работ путем привлечения новых заказчиков и поиска новых рынков сбыта и т.д.;
* совершенствование организации труда путем недопущения концентрации рабочих на одних и тех же объектах;
* увеличение средней выработки путем улучшения организации труда и повышения производительности труда и т.д.

Рассматривая данную тему, следует обратить внимание, что главный недостаток действующих систем оплаты труда состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Результаты труда коллективные, а оплата индивидуальна. Чтобы преодолеть это противоречие, надо сделать одно из двух: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты.

Осуществляемые ранее преобразования вели нашу экономику по первому пути. Теперь среди участников хозяйственных отношений укрепляется понимание, что перспектива связана с коллективными системами поощрения труда.

К аналогичным выводам приходят и зарубежные исследователи. Статистические данные США показывают, что 45% работников уверены в отсутствии прямой связи между размером зарплаты и эффективностью и только 22% считают, что такая связь существует. Всего 13% уверены в том, что их зарплата возрастет, если они будут работать более эффективно, а 48% считают, что от этого выиграют только руководство компании и ее владельцы.

Анализ аналогичных данных в японских компаниях, проведенный в 1982г., показал, что 93% работников считают, что увеличение производительности труда обеспечит рост их заработной платы. Это, конечно, не результат слепой преданности. Оценки свидетельствуют о том, что в 1986г. менее чем на 0,9% американцев распространялась гибкая система премиальных выплат. В Японии доля работников, труд которых оплачивался на основе подобной системы, составляла 28%. Под "гибкой" системой оплаты понимается такая, которая определенную часть заработка ставит в зависимость от общей эффективности работы компании, обеспечивает возможность избежать увольнений и разовых сокращений базовой зарплаты.

Также существует разобщенность управляемых и управленцев. Многие выплаты, которые получают руководители компании, воспринимаются работниками как несправедливые и незаслуженные, когда темпы роста зарплаты у обычных рабочих в несколько раз меньше, чем у работников аппарата управления. Система оплаты труда должна создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников, стимулировать их сотрудничество, а не конфликты.

В нашей стране глубина понимания проблемы среди специалистов и передовых управленцев ничуть не меньше, чем за рубежом. Есть немало предприятий, обладающих собственным подходом к разрешению противоречия между коллективным характером результатов труда и индивидуальной системой оплаты, а также прогрессивными нормами и методами организации производства и управления им.

По сравнению с западными странами у нас доля зарплаты очень мала в структуре денежных доходов (в США - 70,8%; в Японии - 94,0%). Причины этого - увеличение доли социальных трансфертов, отток людей в индивидуальное предпринимательство, а главное - бедственное положение предприятий, которые не могут платить достойную зарплату работникам. Заработная плата является единственным источником средств существования. Но все равно в условиях, когда большая часть населения страны живет только на зарплату, падение ее доли в структуре денежных доходов свидетельствует о значительном снижении уровня жизни. Материальная необеспеченность и даже нужда подавляющей части трудоспособного населения является следствием усиления диспропорций в заработной плате между отраслями. Не секрет, что существуют высокооплачиваемые отрасли и отрасли, предприятия которых не в состоянии платить достойную зарплату своим работникам.

 Работники сельского хозяйства, образования, науки, культуры, здравоохранения имеют низкие ставки зарплат и те имеют тенденцию к падению. Размеры зарплат держатся на уровне около прожиточного минимума, что при наличии иждивенцев в семьях означает нищенское существование. В этих отраслях зарплата не обеспечивает жизненные потребности трудящихся, то есть цена рабочей силы меньше ее стоимости. Зато работники аппарата управления, финансовой системы, транспорта, некоторых промышленных отраслей получают довольно приемлемую зарплату. Заметим, что общий уровень зарплаты в промышленности держится на приличном уровне из-за добывающих отраслей. Ситуация с зарплатой в машиностроении, легкой промышленности очень тяжелая. Связано это с сокращением объемов производств в этих отраслях. Наниматели в целях снижения издержек сознательно занижают зарплату.

 В РБ в настоящее время заработная плата не выполняет своих функций, так как не обеспечивает жизненные потребности многих работников и не создает стимулов для увеличения объемов производства. Низкий уровень заработной платы превратил ее в «пособие по труду». Защитить население от бедности могла бы приемлемая ставка минимального размера оплаты труда. Существенное отставание его величины от стоимости рабочей силы обуславливает неэффективную структуру заработной платы, что отрицательно сказывается на ее функциях. Необходимо довести минимальную зарплату до величины прожиточного минимума и даже превзойти ее.

В современных условиях, когда предприятия используют задолженность по зарплате как финансовый ресурс, можно воспользоваться зарубежным опытом, используемым в подобной ситуации. Наиболее распространенный вид ответственности за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания - это уплата процентов на сумму этих средств. В Нидерландах выплачивается до 50% задолженности по невыплатам. В Израиле задержанная зарплата подлежит увеличению на 5% за первую неделю опоздания и по 7% за каждую последующую. Обязанность выплаты заработной платы, указанная в Конвенции №95 об охране труда, обеспечивается законодательствами различных стран. Так статья 143-11-1 кодекса труда Франции обязывает предпринимателей не допускать невыплаты зарплаты, причитающейся работникам за выполнение обязанностей, вытекающих из трудового договора. В Великобритании же, где нет законов ни о минимуме зарплаты, ни о задолженности, все излагается в коллективных договорах, нарушение которых влечет существенную денежную компенсацию. Таким образом, используя зарубежный законодательный опыт, можно решить проблему задержки заработной платы.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

- финансовое положение предприятия;

- уровень стоимости жизни;

- уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;

- рамки государственного регулирования в этой области.

В практике используются две формы оплаты труда - сдельная и повременная, а также множество систем.

В настоящее время чисто сдельная и повременная оплата труда используется крайне редко. Существующие методы оплаты труда основаны на использовании разных систем премирования. При этом показателями премирования, как правило, являются достижения или перевыполнение дневной нормы выработки, обслуживания, совмещение различных видов деятельности, уровень квалификации, а также условия труда.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда, конечные результаты, на основании которых и производится расчёт заработной платы, оценивать условия работы, стимулировать повышение квалификации работников.

В связи с оценкой эффективности необходимо достижение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом зарплаты. Предприятие должно ставить своей главной задачей увеличение объёмов производства (товарооборота) при минимальных расходах, но с наибольшей эффективностью, чтобы интересы работников стояли не на последнем месте.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главной задачей современного этапа хозяйственного развития названо обеспечение высоких темпов роста экономики. В свою очередь экономический рост может быть достигнут на основе сочетания накопления и эффективного использования капитальных и интеллектуальных ресурсов. Особая роль в условиях радикальных преобразований общественной жизни и фундаментальной трансформации основ хозяйствования в стране отводится трудовым ресурсам.

Проблема заинтересованности работников в улучшении результатов хозяйственной деятельности остается злободневной. Она особенно актуальна для нашей страны, переживающей исторический перелом, экономическую перестройку и переход от централизованного планирования к практически полной самостоятельности деятельности организаций в условиях рынка, особенно в оплате труда. Но развивающиеся рыночные процессы не решили, а скорее обострили все проблемы, в том числе социальные.

Сегодняшняя ситуация характеризуется рядом моментов:

* Работать приходится в новой атмосфере, для которой характерна жесткая конкуренция, борьба за качество и высокий уровень профессионализма персонала.
* Условия деятельности любого предприятия диктуются рынком, а конъюнктура рынка предъявляет персоналу много новых, неведомых ранее требований, среди которых быстрая реакция на спрос, борьба за потребителя, умение приспосабливаться к частым изменениям в структуре деятельности и психологическая устойчивость при практическом отсутствии каких-либо гарантий.
* Динамизм коммерческой деятельности заставляет каждого работника постоянно заботиться о своей квалификации, а учеба персонала требует финансирования.
* Значительно усложняется система мотивации и стимулирования работников, прежде всего в связи с приемом на работу по долгосрочным контрактам, выдвижением различных предварительных условий, жесткой увязкой материального поощрения с получаемым результатом и другими факторами.

Эффективность хозяйствования достигается при условии отлаженной работы всего коллектива. Современное развитие предприятий, ориентированное на успех и повышение эффективности, должно базироваться на принципах демократии, коллегиальности принятия решений и их альтернативности, учете потребностей покупателей и работников.

Организациям необходимо с должным вниманием подойти к вопросам подбора форм и систем оплаты труда, определения численности работников и размеров их заработной платы. Необходима разработка действенной стратегии и тактики эффективизации труда, направленной на поиск наилучших решений организации трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов.

Сегодня требуется реструктуризация организационного построения и управления, поиск новой системы работы с кадрами, новых форм и методов стимулирования труда. Комплексное стимулирование должно ориентировать на конечные результаты, содействовать наращиванию объемов производства при одновременном расширении социальных функций.

Для повышения обоснованности экономических решений необходим инструментарий, позволяющий анализировать и прогнозировать эффективность труда.

Можно сделать вывод, что для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

Во-первых, основным критерием дифференциации доходов, по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива. Но темпы роста конечных результатов могут расти большими темпами, чем зарплата, как это видно по анализируемому магазину.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил. С ростом производительности и с уменьшением трудоёмкости создаются реальные возможности по снижению расходов и увеличению оплаты труда. По результатам анализа можно сказать, что трудоёмкость снизилась, а производительность труда развивается гораздо большими темпами, чем уровень оплаты труда (уровень оплаты даже снизился по сравнению с прошлым годом).

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда. Каждый работник должен быть заинтересован в улучшении не только личных, но и коллективных показателей.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда. В магазине «Витязь» с персоналом проводятся регулярные тренинги с целью повышения профессионализма, который в свою очередь приводит к достижению всё лучших и лучших показателей.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (товарооборота, услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

Анализ, в свою очередь, дает возможность оценить рациональность и эффективность использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы. Помогает выявить и избежать перерасхода фонда оплаты труда и совершенствует кадровую политику предприятия.

Из данных, приведенных в анализе видно, что кадровая политика анализируемого предприятия подлежит пересмотру и совершенствованию. Улучшению также подлежит организация труда и стимулирующая политика предприятия.

В целом можно сделать вывод о необходимости периодического и своевременного исследования организации учета фонда заработной платы и проведения анализа эффективности его использования.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» Закон от 18.10.2004г. №3321-ХII в редакции Закона РБ от 26.12.2007г. №302-З
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.071999г. №296-З в редакции Закона РБ от 06.07.2009г. №37-З.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998г. №218-З в редакции Закона РБ от 08.07.2008г. №366-З.
4. Инструкция по применению Типового плана счетов бухгалтерского учёта, утвержденной постановлением Минфина РБ от 30.05.2003 № 89 (протокол № 1493) с изменениями и дополнениями от 11.12.2008г.
5. Декрет Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников» от 18 июля 2002г. №17 в редакции Декрета Президента РБ от 23.01.2009г. №2.
6. Закон Республики Беларусь от 29.02.1996г. №138-ХIII «Об обязательных страховых взносах в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» в редакции Закона РБ от 06.01.2009г. №6-З.
7. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам» от 30.09.1997г. №1290 в редакции постановления от 31.03.2009г. №397
8. Постановление министерства здравоохранения Республики Беларусь и министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002г. №52/97 «Об утверждении инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности и инструкции по заполнению листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности» в редакции Постановления от 22.12.2008г. №230/201.
9. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.1999г. №115 «Об утверждении перечня выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию, в том числе по профессиональному пенсионному страхованию, в фонд социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах» в редакции Постановления от 31.03.2009г. №397.
10. Закон Республики Беларусь от 21.12.1991г. №1327-ХII «О подоходном налоге с физических лиц» в редакции Закона от 12.05.2009г. №37-З.
11. Письмо Минтруда и соцзащиты и Минэкономики Республики Беларусь от 06.03.2009 г. «О применении Декрета Президента Республики Беларусь от 23 января 2009г. № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики»
12. Постановление Минэкономики, Минфина и Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 30.10.2008г. № 210/161/151 «Об утверждении Основных положений по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг)
13. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.12.2008 № 2020 «Об установлении размера минимальной заработной платы»
14. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2009г. № 398 «О внесении изменений и дополнений в Правила индивидуального (персонифицированного) учёта застрахованных лиц в системе государственного социального страхования»
15. Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 14.02.2008г. № 19 «Об утверждении форм бухгалтерской отчётности, Инструкции о порядке составления и представления бухгалтерской отчётности и признания утратившим силу некоторых нормативных правовых актов Министерства финансов Республики Беларусь»
16. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.10.2003г. №1297 «Об утверждении положения о порядке уплаты страховщику страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в редакции постановления от 31.03.2009г. №397.
17. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об утверждении инструкции о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» от 20 сентября 2002г. №123 в редакции Постановления от 23.03.2009г. №40.
18. Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 05.03.2009 г. № Р-316/2009 «О правовом регулировании выплаты выходного пособия»
19. Указ Президента Республики Беларусь от 16.01.2009 г. № 40 «О Фонде социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты»
20. Азаренко А.В., Т.Ф. Манцерова, Т.А. Морозова. Пособие по теории бухгалтерского учета, Минск, Амалфея , 2008г.
21. Анищенко Н.И. Всё о заработной плате: вопросы организации и бухгалтерского учёта г. Минск Гревцова 2009г.
22. Грабар Н. Комментарий (Правила персонифицированного учёта: есть изменения Главный бухгалтер № 16 стр. 25 2009 г.
23. Грихутик В. Ответственность за неуплату обязательных страховых взносов Главный бухгалтер № 14 стр. 45 2009 г.
24. Ильющенко Е.В., В.В. Кожарский. Бухгалтерский учет: вопросы и ответы. Минск, УП Экоперспектива , 2008г.
25. Ковриго М. Сокращение численности или штата работников Главный бухгалтер № 3 стр. 53 2009 г.
26. Ладутько Н.И. Бухгалтерский учет для неучетных специальностей: Учеб. пособие Мн., Книжный Дом.  Год выпуска: 2008 г.  Страниц: 576.
27. Левкович О.А., И.Н. Бурцева, Ю.И. Акулич, Бухгалтерский учет , Минск, Амалфея , 2008г.
28. Павлова А. Подоходный налог: новации 2009 года Главный бухгалтер № 3 стр. 41 2009 г.
29. Папковская П. Я. Рекомендации по корреспонденции счетов бухгалтерского учета, Минск, 000 Информпресс , 2004г.