ПЛАН

Введение

1. Сущность оплаты труда в современных условиях
	1. Заработная плата как экономическая категория
		1. Заработная плата – понятие и сущность
		2. Функции заработной платы
	2. Организация оплаты труда в современных условиях
		1. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда
		2. Формы и системы оплаты труда
		3. Состав и структура фонда оплаты труда
2. Учёт расчётов с персоналом по заработной плате
	1. Оперативный учёт личного состава и использования рабочего времени
	2. Техника и оформление расчётов по зарплате
	3. Документация на доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы и неотработанное время
	4. Порядок расчёта и учёт удержаний из заработной платы
	5. Учёт отчислений в фонды социальной защиты и их использование
	6. Синтетический и аналитический учёт расчётов с персоналом по заработной плате
3. Анализ использования фонда оплаты труда на предприятии
	1. Задачи и источники информации анализа расходов на оплату труда
	2. Основные этапы анализа
	3. Анализ экономии (перерасхода) фонда оплаты труда
		1. Анализ влияния факторов на абсолютное отклонение фонда оплаты труда
		2. Анализ влияния факторов на относительное отклонение фонда оплаты труда
	4. Сопоставление темпов роста производительности труда и средней заработной платы
	5. Анализ состава и структуры фонда оплаты труда

Заключение

Список использованной литературы

#### Введение

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 всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

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

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, определить 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 предприятии, рассмотреть действующую систему премирования. Необходимо провести анализ затрат, определить фонды, которые существуют на предприятиях и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работников. В-третьих, следует рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

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

**1. Сущность оплаты труда в современных условиях**

1.1. Заработная плата как экономическая категория

1.1.1. Заработная плата – понятие и сущность

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

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.

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

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

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

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

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

1.1.2. Функции заработной платы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Но самая большая проблема в организации заработной платы ее систематические невыплаты трудящимся. В последнее время этот процесс стремительно нарастал, особенно в течение 1996-1999 годов. Так, задолженность по заработной плате на рассмат­риваемом предприятии еще в 1997 начале 1999 годов составляла 9-11 месяцев, а продолжительность неплатежей в среднем 10 месяцев. Система органов государственного управления практиче­ски беспомощна в решении данного вопроса.

Заработная плата, по результатам исследований, в общей структуре доходов насе­ления составляет всего лишь 44%. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного по­тенциала оплаты труда.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

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

1.2. Организация оплаты труда в современных условиях

1.2.1. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда

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

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

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

- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

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

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

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

Зарплата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;

- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,

- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

- установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда , видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом имения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ «О повышении минимального размеров оплаты труда», минимальный размер оплаты труда установлен: с 1 января 1998 г- 83 рубля 49 копеек.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быт ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда. На уровне минимального размера оплаты труда ставка работников устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

1.2.2. Формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количество 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.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде «веток», определяющих предельные значения.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно ил по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельными системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы)

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

На многих предприятиях применяется повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется почасовая и помесячная.

Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих..

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При сдельно-премиальной системе заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы.

Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата - не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков.

Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно троиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции.

Применение сдельно- прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках , лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых «узких местах» производства.

При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время.

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Широкое распространение в промышленности нашла сдельно-премиальная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

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

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

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

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

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

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

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

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

Второй – с помощью “коэффициента трудового участия”

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

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

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

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

1.2.3. Состав и структура фонда оплаты труда

С введением в действие “Инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера”, утвержденного постановлением Госкомстата России от 10.07.95 года N89, утратило силу ранее действующее “Положение о порядке образования и расходования фонда потребления”, по которому его размер на планируемый период определялся исходя из его размера в базовом периоде и темпов роста плановых объемов работ.

Рыночные отношения предоставили предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: «фонд потребления», «средства, направляемые на потребление», а также идентичный ему термин «фонд заработной платы».

Средства, направляемые на потребление объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения , культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление включаются: средства фонда оплаты труда.

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

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1) Оплата за отработанное время

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время.

- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг).

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты

- Премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты.

- Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.).

- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы

- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

- Выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями*.*

- Доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах

- Доплаты за работу в ночное время.

- Оплата работы в выходные и праздничные дни.

- Оплата сверхурочной работы

- Оплата работника за дни отдыха (отгулы) , предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством.

- Доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно.

- Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей , специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

- Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам.

- Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации.

- Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ми письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы.

- Оплата специальных перерывов в работе

- Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.

- Выплата разницы в окладах при временном заместительстве.

- Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству

- Оплата труда работников не списочного состава.

- Оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации) , за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов.

- Оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.)

2) Оплата за неотработанное время

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск).

- Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам.

- Оплата льготных часов подростков.

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях.

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.

- Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей.

- Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы.

- Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

- Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови.

- Оплата простоев не по вине работника.

- Оплата за время вынужденного прогула.

- Единовременные поощрительные выплаты

- Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты.

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы)

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством.).

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

- Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций.

- Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

3) Выплаты на питание, жилье, топливо

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством).

- Оплата (полная или частичная) стоимости питания в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно ( сверх предусмотренной законодательством).

Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно.

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством).

- Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

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

- основная заработная плата;

- дополнительная заработная плата;

- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть может быть сдельная оплата труда, повременная или контрактная.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

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

- оплата основного, дополнительного или учебного отпуска;

- компенсация за неиспользованный отпуск;

- выплаты выходного пособия при увольнении;

- выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации;

- оплата времени выполнения государственных обязанностей;

- прочие выплаты согласно действующему законодательству.

Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством.

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

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

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности.

Проценты отчисления в фонды определяется Советом директоров по рекомендации генерального директора. Проценты устанавливаются ежеквартально и корректировке в течение этого срока не подлежат.

При изменении фактической чистой прибыли одновременно изменяются суммы фондов. Абсолютная сумма фондов определяется путем умножения фактической чистой прибыли на утвержденный норматив образования фондов.

Отчисления в фонды предприятия производит ежеквартально с нарастающим итогом.

Единый фонд социального развития и производства используется по смете. Проект использования средств ЕФСРиП выносится на обслуживание правления и после его одобрения утверждается генеральным директором. Средства ЕФСРиП расходуются на улучшение социального положения трудящихся, на приобретение новой техники, проектно-изыскательские работы.

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих на предприятии вводится положение о премировании.

Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению.

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

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

**2. Учет расчетов с персоналом по заработной плате**

2.1. Оперативный учет личного состава и использования рабочего времени

На предприятиях учет личного состава и использования рабочего времени входит в область оперативно-технического учета. Этим учетом занимается отдел кадров, а также отдельные, специально выделенные работники производственных подразделений. Однако без этого участка работы не возможно организовать учет труда и заработной платы.

Для организации такого учета, для составления отчетности и контроля за фондом оплаты труда весь персонал предприятия делиться по ряду признаков:

По принадлежности к той или иной отрасти народного хозяйства персонал подразделяется на промышленно-производственный и непромышленный персонал (персонал неосновной деятельности). Кпромышленно-производственному персоналу относятся работники основных и вспомагательных производств, заводских лабораторий и отделов, очистных сооружений, узлов связи, вычислительных центров, охрана, заводоуправление. К непромышленному персоналу относятся работники, занятые обслуживанием жилищного и коммунального хозяйства, торговли, медицинских учреждений , дошкольного воспитания и так далее.

По роли в процессе производства персонал подразделяется на рабочих и служащих. Рабочие- это лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и так далее. Из группы служащих выделены руководители, специалисты и другие работники. К руководителям относятся работники, занимающие соответствующие должности как по предприятию в целом, так и по отдельным структурным подразделениям. Специалистами является персонал, занятый инженерно-техническими, экономическими и другими работами . Все другие работники относящиеся к служащим, осуществляют подготовку и обслуживание производств.

Самая многочисленная из групп – рабочие – в свою очередь подразделяются по специальностям (профессиям) и квалификации.

На основе этих классификаций и в результате учета движения личного состава рассчитываются такие показатели численности работающих, как списочное и явочное число работников.

Списочный состав – это общее число постоянных и временных работников предприятия, включенных в списки на оплату труда. В списочный состав включаются работники проработавшие свыше пяти дней, а в основных цехах свыше одного дня.

Явочный состав – это число работающих, вышедших каждый конкретный день. Эти показатели необходимы для расчетов нормативов выработки, для учетов движения рабочей силы.

Основными направлениями движения рабочей силы являются: прием на работу, перевод с должности на должность или из разряда в разряд, перевод из цеха в цех или из отдела в отдел, уход в отпуск, увольнение.

Каждый из этих случаев оформляется соответствующими документами.

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

Каждому работнику предприятия, принятому на постоянную, временную или сезонную работу, присваивается табельный номер, который является шифром аналитического учета и проставляется во всех документах по учету расчетов с персоналом. На основании приказа (распоряжения) о приеме на работу и под соответствующим табельным номером табельщики заносят работника в табель. В случае увольнения или переводе на другую работу его табельный номер не может присваиваться другому работнику в течение одного-двух лет.

Во всех остальных случаях составляется приказ (распоряжение) по предприятию, основанием для которого может быть либо заявление, либо заключение аттестационной комиссии.

Все первичные документы, связанные с движением личного состава, поступают в бухгалтерию предприятия и служат основанием для начала или прекращения начисления заработной платы, изменения тарифных ставок и тому подобное.

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

- при помощи показателя рабочего времени,

- количества выпущенной продукции.

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

Не зависимо от используемой системы основой для начисления зарплаты служит учет фактически отработанного времени или табельный учет.

Табельный учет должен обеспечивать контроль за своевременной явкой рабочих и служащих на работу и своевременным их уходом по окончании рабочего дня в соответствии с действующим на предприятии трудовым распорядком, а также контроль за нахождением сотрудников в рабочее время.

Название табельного этот учет получил по основному документу, при помощи которого он ведется.

Табельный учет может вестись по централизованной и децентрализованной системе. Если используется централизованная система, то табель составляется по предприятию в целом на основании данных центральной проходной, если учет ведется по децентрализованной системе, то табель составляется по каждому структурному подразделению в отдельности, ведет его специальновыделенный для этого работник, а контроль за его ведением возлагается на руководителя соответствующего подразделения (цеха, отдела).

В зависимости от степени охвата информации табельный учет можно вести сплошным методом и методом отклонений. При сплошном методе регистрируются все данные: явки, неявки, опоздания, сверхурочные часы и тому подобное. При использовании метода отклонений в табеле регистрируются только отклонения от нормальных условий работы: неявки, опоздания, простои и т.п. Второй способ отличается меньшей трудоемкостью, но требует более четкой организации этого учета.

Существует несколько систем организации табельного учета: жетонная,карточная, пропускная, рапортно-ведомственная, учет с помощью КПУ.

На анализируемом предприятии применяется пропускная система. Каждому работнику выдается постоянный пропуск, который он обязан забирать на проходной, явившись на работу, и сдавать, уходя с нее. На основании сданных или не сданных пропусков и осуществляется табельный учет.

Результатом табельного учета является составление табеля.

Табель представляет собой именной список работников бригады, смены, цеха, отдела.

Включение работника в табель или исключение из него производится на основании первичных документов по учету движения рабочей силы (приказов или распоряжений о принятии на работу или переводе с должности на должность). Отметки о неявке делаются в табеле на основании данных контроля пропускной системы. Кроме того, основанием для составления табеля служат листки временной нетрудоспособности, приказы о служебных командировках совместно с командировочными удостоверениями, приказы об установлении сокращенного рабочего дня по той или иной причине (льготные часы подростков, перерывы в работе кормящих матерей и т.п.). Учет выходных и праздничных дней осуществляется в табеле на основании графика и режима работы предприятия. Случай – отступление от нормальных условий работы также фиксируется в табеле. Основанием для их отражения в учете служат те же документы, которыми эти работы оформляются.

Учет потерь рабочего времени (простоев) также ведется в табеле. Основанием для отражения их в учете служат листки о простое или накопительные ведомости простоев.

Для ведения табельного учета используют унифицированные обозначения видов затрат рабочего времени. Все виды затрат рабочего времени делятся на 4 типа:

- отработанное время;

- неотработанное время;

- неотработанное неоплачиваемое время;

- праздничные и выходные дни.

Каждому виду затрат присваивается два шифра – буквенный и цифровой.

В табеле пустые клетки означают отсутствие отклонений, то есть отработанный полный рабочий день – 8 рабочих часов. В последние два рабочих дня месяца оба рабочих работали сверхурочно по 4 часа, что отражено в табеле буквой “С” и количеством отработанных сверхурочно часов.

По окончании месяца табель закрывается, то есть в нем подсчитывается по каждому работающему: количество дней явок на работу, неявок по причинам, количество неотработанных часов (опоздания, преждевременный уход с работы, простои), общее количество отработанных часов, в том числе ночные, сдельные, переработка. Табель подписывается табельщиком, начальником цеха (отдела) и передаются в бухгалтерию.

При повременной оплате труда табель является основным документом для определения причитающейся каждому работнику заработной платы. Для работников, оплачиваемых повременно, она определяется на основании данных табельного учета о фактически отработанном за месяц времени и установленных окладов. При этом количество выработанной продукции в расчет не принимается.

Такая система оплаты труда применяется для групп персонала, непосредственно не связанных с выпуском продукции. Кроме того, она используется в тех производствах, в которых количество продукции не зависит от работающих, например, на линиях с жестко заданным ритмом работы (конвейер), а также в рецептурных производствах (химическая промышленность, фармацептические производства). В таких производствах нет смысла увязывать сумму заработка с количеством выпущенной продукции, тат как стремление увеличить сумму заработка, а следовательно, и выпуск может отрицательно повлиять на качество выпускаемой продукции. Однако на ряде производств такая увязка необходима, а повышение производительности труда не возможна без тесной увязки оплаты труда и количества выпущенной продукции. Такая система оплаты труда называется сдельной. При сдельной оплате наряду с табельным учетом важное значение имеет учет выработки.

2.2. Техника и оформление расчетов по зарплате

Повременная оплата труда распространяется на все категории работающих. Так, значительная часть труда рабочих в промышленности оплачивается по повременной форме и для расчета их заработка достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Основным документом при этом является табель учета использования рабочего времени. Произведение тарифной ставки на отработанные рабочим часы определит сумму заработка рабочего-повременщика.

Труд производственных рабочих-повременщиков, если они непосредственно участвуют в технологическом процессе или изготовляют образцы новой техники, занимаются ремонтом технологического оборудования, оплачивается по тарифным ставкам рабочих-сдельщиков.

Простая повременная система оплаты труда дает известную возможность учесть качество труда, квалификацию рабочего, условия труда, но недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами данного рабочего и его заработной платой.

Поэтому в промышленности широко распространена повременно-премиальная система оплаты труда, при которой учитывается количество и качество труда, усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность рабочих в результатах труда, так как премирование производится за экономию времени, сокращение или ликвидацию простоев оборудования и простоев рабочих, безаварийную работу машин, агрегатов, цехов, экономию материалов. Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, разработанным предприятием.

На премирование рабочих, обеспечивающих экономию материалов, может расходоваться определенный процент суммы от экономии, фактически полученной по каждому рабочему месту, участку и бригаде.

Если сумма экономии материалов определяется по бригаде или участку, то общая сумма премии распределяется между рабочими пропорционально повременному заработку.

Премии начисляются рабочим-повременщикам за коллективные показатели работы цехов и предприятия (выполнение и перевыполнение планов, договоров поставок, реализации, прибыли, рентабильности и тому подобное). Их размер устанавливается по предприятию или цеху, а сумма рассчитывается исходя из фактического повременного заработка с включением ее в себестоимость продукции.

Специалисты и другие работники, относящиеся к служащим, получают заработную плату по установленным месячным должностным окладам и в зависимости от количества отработанного в отчетном месяце дней. Их премирование производится согласно установленной системе премирования с включением их сумм в себестоимость продукции.

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

Так в декабре токарь изготовил 150 изделий. Расценка за единицу изделия – 9 руб. 60 коп. Его заработок за месяц составил 1 440 руб. (9,60\*150).

При сдельно-прогрессивной форме расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы.

Токарь изготовил 150 изделий. Расценка за единицу в пределах 120 изделий – 9 руб. 60 коп., более 120 изделий – выше на 10 %, то есть 10 руб. 56 коп. (9,60\*1,1). Заработок работника за все количество изделий составит 1468 руб.80 коп. ((120\*9,60)+(30\*10,56)).

*Организация учета выработки.*

Организация учета выработки необходима при сдельной форме оплаты труда. То есть когда возможно измерить и подсчитать объем выполненных работ каждым работником в натуральном измерении и установить на работе плановые, нормированные задания (в натуральном выражении) в единицу времени. Поэтому документация по учету выработки должна обеспечить работников учета данными:

- о количестве и качестве выработанной продукции и выполненных работ;

- о соответствии объема выполненных работ количеству израсходованных при этом материалов, сырья, полуфабрикатов;

- об уровне выполнения норм выработки в размере зарплаты.

В зависимости от характера производства, системы организации и оплаты труда, способа контроля качества продукции в промышленности применяются следующие формы первичных документов, утвержденные законодательством: наряд на сдельную работу, маршрутный лист (карта), рапорт о выработке, ведомость учета выработки, акт о приемке выполненных работ, нормированные задания повременщиков и другие. Указанные документы должны содержать следующие реквизиты: место работы (цех, участок, отдел и т.п.); расчетный период (год, месяц, число); фамилию, имя, отчество, табельный номер и разряд рабочего, код учета затрат (изделие, заказ, счет, статья расхода) и разряд работы; количество и качество работы; сумму заработка; количество нормо-часов по выполненной работе.

Заполняются эти документы на основе технологических карт, действующих норм и расценок в соответствии с производственной программой цеха (участка), графика их работы и выдаются рабочему или бригаде до начала работы. По окончании работы отделом технического контроля (ОТК) проставляется фактическое количество выработанной, принятой годной продукции и брака.

В целях значительного сокращения объема первичной документации по учету выработки продукции и выполненных работ целесообразно применять укрупненные, комплексные нормы и расценки, а также многодневные (накопительные) документы (на неделю, декаду, месяц, на цикл операций или работ) взамен разовых, однодневных.

Организация учета выработки и особенно ее документальное оформление зависят от ряда условий: от характера в типа производства; от технологических особенностей производства; от форм оплаты труда; от применяемой системы контроля за качеством продукции; от уровня механизации и автоматизации учетных работ. Наиболее существенное , определяющее влияние на организацию учета выработки оказывают технологические особенности производства.

Характерной особенностью *индивидуального производства* является то, что предприятиезанято выполнением отдельных, неповторяющихся индивидуальных заказов. В результате, при выполнении каждого следующего заказа возникают новые, ранее не производившиеся виды работ. Вместе с тем в индивидуальном производстве одному и тому же рабочему в течение месяца редко приходится выполнять однородные работы, ему поручается выполнение целого комплекса различных работ. Исходя из этих особенностей основной документ для учета выработки в этих производствах - наряд.

Наряд- это задание на работу, которое выдается до начала смены, заранее, то есть в нем до начала работы предусматривается какое количество и какой именно продукции или работ, услуг должно быть выполнено на протяжении смены, а также норма времени и сдельные расценки. Чтобы избежать повторной выписки нарядов на одни и те же виды работ, выписку народов целесообразно производить в централизованном порядке с помощью машин в соответствии с технологической картой и до начала месяца передавать наряды начальникам цехов или мастерам соответствующих цехов и участков.

При выдаче наряда в нем указываются ФИО и табельный номер рабочего, а после изготовления продукции и приемки ее ОТК указывается количество изготовленной продукции, в том числе годной и забракованной, и фактически затраченное на изготовление этой продукции время, кроме того, в наряде делается отметка о сдаче этой продукции на склад. После заполнения наряд подписывается мастером, нормировщиком, контролером ОТК и сдается в бухгалтерию, где на основании его подсчитывается сумма заработной платы.

Наряды могут быть однодневные и многодневные, индивидуальные и бригадные. Если бригада выполняет работы по одному наряду, то на его оборотной стороне предусматриваются показатели, позволяющие исчислить заработок каждого члена бригады. Распределение общей суммы фактического заработка между отдельными членами бригады осуществляется в соответствии с количеством фактически отработанного времени, квалификацией (то есть разрядом) каждого члена бригады, общим результатом работы и личным трудовым вкладом каждого работника.

Нарядная система учета выработки очень проста и доступна на любом предприятии, поэтому она получила широкое распространение при всех типах производств. Однако эта система имеет свои недостатки. Во-первых, приходится выписывать огромное количество документов, связанных с учетом выработки, во-вторых, нельзя проследить последовательность технологической обработки тех или иных деталей, что может привести к снижению качества продукции, а также к перегрузке одних видов оборудования и недогрузке других, в-третьих, значительная трудоемкость подсчета заработной платы.

Характерной особенностью серийного производства является то, что выпуск продукции производится отдельными сериями, партиями. На каждую партию продукции выписывается маршрутная карта или маршрутный лист. Маршрутный лист, также как и наряд, выписывается до начала работ. В нем указывается наименование продукции, которая подлежит изготовлению или обработке, количество этой продукции в партии, сопровождаемой маршрутным листом. Название документа связано с тем, что в ней в точном соответствии с технологической картой указана последовательность обработки продукции данного вида на протяжении всего технологического процесса, то есть маршрут ее движения.

При передаче партии продукции для обработки в маршрутной карте по каждой технологической операции указывается ФИО исполнителя и его табельный номер, а также результаты разбраковки, т.е. количество годной продукции и браки после этой операции.

Иногда в маршрутной карте предусматриваются по каждой операции отрывные талоны. При наличии таких талонов рабочий после выполнения Данной операции отрывает соответствующий талон, в котором указано количество обработанной продукции, и хранит его для контроля за правильностью исчисления заработной платы.

После обработки партии деталей на всех операциях маршрутная карта вместе с изготовленными деталями поступает на склад готовой продукции, где кладовщик расписывается в приемке изделий, а затем карта передастся в бухгалтерию и служит основанием дня начисления заработной платы.

В том случае, когда к моменту окончания расчетного периода обработка партии деталей закончена не полностью, маршрутная карта закрывается (в части выполненных операций), а на основе этой карты выписывается новая на те операции, которые не выполнены.

Новые маршрутные карты на основании старой могут выписываться также в случае разукрупнения партии деталей. При этом они выписываются по невыполненным операциям *и* в количестве, соответствующем количеству партий.

Маршрутная система имеет ряд достоинств по сравнению с нарядной, так как сокращается количество выписываемых документов (в одном документе совмещается учет выполнения операций и учет выработки), обеспечивается контроль за последовательностью технологических операций, за соблюдением технологической дисциплины.

2.3. Документация на доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий

работы и неотработанное время

Кроме заработной платы по тарифным ставкам, расценкам, окладам при нормальных условиях работы, рассмотренной в данной главе выше, действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступление от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное заместительство отсутствующего работника, руководство бригадой (межразрядная доплата), за выполнение работ, требующих более высокой квалификации, многостаночное обслуживание, классность шоферам и т. п. Порядок расчета перечисленных доплат различен. Нормативными актами, действующими в настоящее время, предусмотрено, что предприятие имеет право самостоятельно устанавливать размеры компенсационных доплат, но не ниже размеров, установленных соответствующими решениями Правительства. Размеры и условия выплат определяются в коллективных договорах.

*Доплата за сверхурочные часы*. Основанием для начисления суммы доплаты служит справка-расчет (рис.1) и данные табеля.

Рабочим-сдельщикам за часы сверхурочной работы выплачивается доплата. За первые два часа размер доплаты составляет 50% часовой тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда, а за каждый последующий час — 100% этой тарифной ставки. Так, например, в соответствии с табелем Тихонов А.Б. отработал сверхурочно 8 часов: 4 часа 28 декабря и 4 часа 29 декабря. Пример расчета суммы доплаты приведен выше в справке-расчете.

Справка-расчет №23 Тихонов А.Б.

табельный номер 183, разряд 5, код оплаты 29

Содержание расчета Сумма, руб.

За работу в сверхурочное время 28,29 декабря

 по 4 часа. в день

сдельно - доплата в час по 50 % тарифной 18,54

ставки повременщика пятого разряда

((1руб. 03 коп.•3)•4•0,5)+(3руб. 09коп.•4)=

6руб. 18коп. + 12руб. 36 коп.

Итого: 18,54

Рисунок 1. Справка-расчет

Рабочие-повременщики получают за часы сверхурочной работы оплату по повышенной тарифной ставке: за первые два часа сверхурочной работы - в полуторном размере, за каждый последующий час - в двойном размере от обычной ставки.

Если Тихонов А.Б. повременщик, то к обычной тарифной заработной плате за отработанное в пределах 8-часового рабочего дня время Тихонов А.Б. получил бы оплату за сверхурочные часы:

 за 4 часа по полуторной ставке= (1,09•3)•4•1,5=18,54 руб.

 **за 4 часа по двойной ставке = 3,09 • 4 • 2 = 24,72 руб.**

**Итого: 43 руб. 26 коп.**

*Доплата за работу в ночное время*. Ночным считается время с 22 часов до 6 •-часов утра. Основанием для начисления доплат за работув ночное время служат данные табельного учета. Работа в ночное время оформляется действующими на предприятии первичными документами по учету труда и заработной платы и оплачивается в соответствии с действующими тарифными условиями труда. Кроме этого каждому работнику за работу в ночное время положена надбавка. Размер надбавки составляет 20% тарифной ставки рабочего-повременщика или сдельщика соответствующего разряда. (в хлебопекарной и текстильной промышленности - 20%).

Для расчета в табеле подсчитывается по каждому работнику количество часов ночной работы.

Так у Тихонова А.Б. за месяц отработано 4 часа в ночное время. Сумма доплаты при условии, что его труд оплачивается повременно составит:

3руб. 09коп. • 4 • 0,2 = 2руб. 47коп.

Действующим трудовым запрещается привлекать к ночным работам подростков до 18 лет, кормящих и беременных женщин и некоторые другие категории лиц в связи с охраной здоровья трудящихся.

*Оплата работы в праздничные и выходные дни.* Работа в праздничные и выходные дни разрешена лишь на предприятиях с непрерывным технологическим циклом, а также связанных с необходимостью обслуживания населения.

Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится:

сдельщикам -по двойным сдельным расценкам за фактически изготовленную продукцию**;**

рабочим- повременщикам - по двойным часовым тарифным ставкам;

работникам с месячными окладами - в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, при условии, что выполнена месячная норма времени. Если же месячная норма времени не выполнена, то работа оплачивается как обычное явочное время.

По согласованию между администрацией предприятия и работающими денежная компенсация может быть заменена предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в обычном размере. Если не вся рабочая смена приходится на выходной или праздничный день, то компенсация начисляется только за те часы фактической работы, которые совпали с праздничными днями. Доплата за часысверхурочной работы в выходные и праздничные дни не производится, так как уже выплачивается двойной тариф. Доплата за ночные часы производится в обычном порядке без удвоения суммы доплаты.

*Оплата простоев.* Основанием для начисления сумм оплаты за простой служит листок о простое, акт о простоеили ведомость простоев. Оплата за простой зависит от того, по чьей вине он произошел. Если простой произошел по винерабочего, то его время оплате не подлежит . Если простои произошли по не зависящим от рабочего причинам, те их время подлежит оплате. В коксохимической, горнорудной и металлургической отраслях простои не по вине рабочего оплачиваются в размере 2/3 тарифной ставки повременщика соответствующего разряда; при освоении новых производств - по полной повременной тарифной ставке, во всех остальных случаях - в размере 50% от тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

Если в связи с простоем по независящим от него причинам работник переводится на нижеоплачиваемую работу, то при условии выполнения им норм выработки производится доплата до среднего заработка работающего основной профессии.

*Оплата брака.* Основанием для начисления сумм оплаты за брак служат акт о браке, извещение о браке или ведомость брака. В каждом из этих документов, которыми оформляется выпуск продукции с отступлением от требовании технических условий и государственных стандартов, обязательно должны быть указаны причина и виновник брака. Размер оплаты за брак зависит от виновникабрака и его характера. Оплате подлежит только брак, допущенный не по винерабочего. При этом окончательный, полный (неисправимый) брак оплачивается исходя из 2/3 часовой ставки повременщика соответствующего разряда. Исправимый (частичный) брак оплачивается в зависимости от степени годности продукции по индивидуальным расценкам.

Окончательный брак, допущенный по вине рабочего, оплате не подлежит. При этом работник несет ответственность за причиненный ущерб. Частичный брак по вине рабочего подлежит оплате исходя из степени годности продукции, но не свыше 50% тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда.

Если брак допущен вследствие скрытых дефектов исходного сырья и материалов и при этом на их обработку уже затрачено свыше рабочей смены, то такой брак оплачивается по обычным сдельным расценкам. Если брак допущен по не зависящим от работника причинам в период освоения нового производства, то он оплачивается по полной тарифной ставке повременщика соответствующего разряда.

*Оплати за многосменный режим работы.* При многосменном режиме работы появляются ночная и вечерняя смена. Ночной считается смена, в которой не менее половины рабочего времени приходится на ночное время. Смена, предшествующая ночной, считается вечерней независимо от времени ее начала и окончания. Иные режимы труда (разделение рабочего времени на суточные дежурства, на части и т.п.) к многосменному режиму не относятся, и соответствующих доплат не производится.При многосменной работе доплата производится в размере 20% тарифной ставки сдельщика соответствующего разряда за все часы работы в вечернюю смену, 40% - за все часы работы в ночную смену. Если размер доплаты за работу в ночное время установлен выше, чем компенсация за многосменный режим работы (например, в хлебопекарной промышленности), то выплачивается более высокая компенсация. Из этих двух компенсаций работник может получить только одну.

*Оплата труда бригадиров, не освобожденных от основной работы.* В этом случае кроме обычной оплаты за рабочее время или выпущенную продукцию в соответствии с количеством и качеством выпущенной продукции производится доплата за руководство бригадой. Доплата производится в размере 10% тарифной ставки присвоенного бригадиру разряда (сдельщика или повременщика), если численность бригады составляет от 5 до 10 человек, или 15% при условии, что в бригаде свыше 10 человек. Условием доплаты является выполнение бригадой установленных месячных заданий. На некоторых предприятиях сумма доплаты установлена в твердой сумме.

*За временное заместительство* доплачивается разница между окладами замещаемого и замещающего при условии, что временно замещающий не является штатным заместителем, заместительство оформлено приказом и продолжается более двух календарных недель.

*Доплата за отклонение от нормальных условий, предусмотренных технологическим регламентам.* Отступление от нормальных технологических параметров, как правило, увеличивает время, затрачиваемое на изготовление продукции, а следовательно, и затраты труда. Основанием для начисления сумм таких доплат служит листок на доплату или наряд с сигнальной красной полосой.

Рассмотренные виды оплат и компенсационные надбавки установлены за отработанное время. Оплата за отработанное время считается основной заработной платой. Оплата за неотработанное время – дополнительной.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании табеля учета использования рабочего времени и соответствующих документов, подтверждающих право работника на оплату неотработанного времени.

К дополнительной заработной плате относится оплата за время:

 - избрания на выборные должности в госорганах;

 - выполнения государственных или общественных обязанностей;

 - пребывания в очередном или дополнительном отпуске;

 - оплата льготных часов подростков;

- выплата выходного пособия при увольнении;

- перерывов в работе кормящих матерей;

- направления на монтажные и наладочные работы;

- направления в командировки и переезд на работу в другую местность;

- перевода не более легкий труд;

- направления для повышения квалификации с отрывом от производства и т.п.

К ней относится также выплата компенсаций за неиспользованный отпуск и за вынужденный прогул при незаконном увольнении и восстановлении судом.

Основой для расчета дополнительной заработной платы служит сумма среднего заработка, рассчитанная -за определенный предшествующий период. Основой для расчетов служит постановление Минтруда РФ "Об утверждении порядка исчисления среднего заработка". Начиная с 1993 года такое постановление издается ежегодно.

В соответствии с действующим порядком, расчетным периодом для исчисления среднего заработка являются три календарных месяца (с 1-го до I-го числа), предшествующих, событию, с которым связана соответствующая выплата.

С учетом специфики работы отдельных отраслей или предприятий (например, сезонные производства) с согласия Минтруда РФ для исчисления среднего заработка расчетным периодом могут быть (как при ранее действовавшем порядке) 12 месяцев.

Для расчетов используется среднедневная или среднечасовая оплата.

Во всех случаях кроме оплаты отпуска среднедневной заработок определяется путем деления фактически выплаченных сумм в расчетном периоде на количество рабочих дней исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством РФ.

Если дополнительная заработная плата начисляется не за целые рабочие дни (например, льготные часы подростков), то а расчетах используется среднечасовая заработная плата. Расчет среднечасовой тарифной ставки производится исходя из 40-часовой рабочей недели. Пересчет часовых тарифных ставок (окладов) при 36-часовой рабочей неделе производится путем деления соответствующих тарифных ставок на коэффициент 1,1 (40:36=1,1). Такой же порядок действует для других режимов, установленных трудовым законодательством РФ.

В таком порядке оплачиваются, например, *льготные часы* *подростков.* Льготные часы установлены для рабочих и служащих моложе 18 лет. Для этой категории работников установлена продолжительность рабочей недели — 36 часов, а для работников в возрасте от 15 до 16 лет--24 часа.

Так у рабочего- сдельщика II разряда Смирнова О.Ю. в соответствии с табелем ежедневно на 48 минут сокращен рабочий день в связи с тем, что его возраст составляет !7 лет. В отчетном месяце 23 рабочих дня. Всего за месяц работнику надлежит оплатить 20 льготных часов. Тарифная ставка сдельщика ІІ разряда составляет 86коп. Сумма заработной платы за льготное время в отчетном месяце составит 86коп.• 20 = 17руб.20коп.

Дополнительная заработная плата исчисляется из тарифного заработка только в том случае, если отсутствует фактический заработок. При этом, если заработок отсутствует в расчетном периоде, то среднедневной заработок определяется исходя из фактически выплаченных сумм за период последних трех отработанных календарных месяцев с последующей корректировкой тарифных ставок (окладов), а также премий и других выплат, устанавливаемых в процентном выражении к тарифным ставкам (окладам) на коэффициенты повышения тарифных ставок по предприятию.

Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключаются фактически выплаченные суммы, а также время, в течение которого работник:

- освобождался от работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты;

- находился в основном, дополнительном или учебном отпуске;

- получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- не работал в связи с приостановкой деятельности предприятия, цеха или производства, а также в связи со снижением объемов производства.

При расчете среднего заработка премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда, включаются по времени их фактического начисления, а годовые премии и вознаграждения за выслугу лет - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода.

При расчете среднего заработка в него не включаются денежные выплаты, на которые не начисляются страховые взносы:

а) компенсация за неиспользованный отпуск;

б) выходное пособие при увольнении;

в) различные виды денежных пособии, выдаваемых в качестве материальной помощи;

г) компенсационные выплаты (суточные по командировкам и выплаты взамен суточных);

д) дотации на обеды, стоимость путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха за счет фонда социального развития (фонда потребления);

е) возмещение расходов по проезду, провозу имущества и найму помещения при переводе либо переезда на работу в другую местность;

ж) заработная плата за дни работыбез вознаграждения за труд, перечисляемая в соответствующий бюджет или благотворительные фонды:

з) поощрительные выплаты (включая премии) в связи с юбилейными датами за активную работу и в других аналогичных случаях, производимые за счет фонда оплаты труда;

и) денежные награды, присуждаемые за призовые места на конкурсах и т.п.;

к) стипендии, выплачиваемые предприятиями учащимся или аспирантам, направленным на обучение с отрывом от производства;

л) пособия, выплачиваемые за счет предприятия молодым специалистам за время отпуска после окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

*Дополнительные перерывы для кормления ребенка* оформляются справками медицинских учреждений. Перерывы должны быть не менее чем через три часа и продолжением не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. В основу исчисления среднего заработка положен принцип максимального приближения его к заработку, который работница получила бы, продолжая работать.

Рабочий-сдельщик V разряда Солнышкова В.А. по табелю за октябрь 1999 года имеет 20 часов дополнительных перерывов для кормления ребенка. Для расчета привлекаем данные лицевой карточки за июль, август, сентябрь 1999 года (та6л.1).

 Таблица 1

 Выписка из лицевой карточки Солнышковой В.А. за 1999 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Виды начислений и показатели | ииюль | аавгуст | сентябрь |
| 1.Начислено сдельно по действующим расценкам  | 3315, 80 | 3325, 40 | 3359,30 |
| 2.Премии за выполнение и перевыполнение норм выработки | 551,60 | 556,50 | 558,9 |
| 3.Пособие по временной нетрудоспособности (5 рабочих дней) | 983,92 |  |  |
| 4.Материальная помощь в связи с рождением ребенка |  | 4400,0 |  |
| 5.Премия, выплаченная по итогам работы (за 2 квартал 1999 года – 75,00) | 225,00 | 225,00 | 225,0 |
| 6.Всего | 486,32 | 8806,90 | 4443,20 |
| 7.В том числе принимается для расчета дополнительной заработной платы | 3392, 40 | 4406, 90 | 4443,20 |
| 8.Количество рабочих дней – всего | 23 | 21 | 22 |

Из всех приведенных в таблице видов начислений для расчета средней заработной платы не используется сумма пособия по -временной нетрудоспособности (больничный лист) и сумма материальной помощи в связи с рождением ребенка.

Работница получала премии по итогам работы за II квартал — 75,00 руб., то есть по 25,00 руб. ежемесячно включается в расчет средней заработной платы в течении трех месяцев.

Для расчета суммы пособия прежде всего исчисляем среднедневной заработок:

392,40 + 406,90 +443,20 1242,50

 18+21 + 22 = 61 = 20руб..36 коп.

Затем рассчитывается среднечасовой заработок. Так как на предприятии установлена 36-часовая рабочая неделя, то ежедневно работник отрабатывает 7,2 рабочих часа. При использовании коэффициента 1,1 среднечасовая заработная плата составит:

(20,36:7,2): 1,1 =2руб.54 коп.

Сумма доплаты в этом случае составит 50рубля 80 копеек (2руб.54 • 20).

*Время выполнения государственных и общественных обязанностей. о*формляется табелем учета рабочего времении и подтверждается справками учреждений и организаций, где они выполнялись.

Время выполнения государственных и общественных обязанностей оплачивается по среднедневному или среднечасовуму заработку.

Так, согласно табелю инженер производственного отдела Миронов Н.В. в декабре выполнял государственные обязанности судебного заседателя 3 дня, что подтверждено справкой нарсуда. Его заработок за сентябрь-ноябрь 1999 г. составил, руб.-коп.

Повременно – по окладам 1675-00

Пособия по временной нетрудоспособности 142-34

Премия, включаемая в себестоимость 248-20

 Итого 2065-54

За сентябрь-ноябрь 1999 г. отработано 59 дней.

В расчет среднего заработка инженеру Миронову Н.В. будут включены 1923руб. 20коп. (1675+248,20).

Среднедневной заработок равен 32 руб. 60 коп. (1923,20:59).

К оплате – 97 руб. 80 коп.

*Расчет ежегодных отпусков.* Согласно трудовому законодательству отруск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время года в соответствии с графиком очередности отпусков.

При расчете отпускных применяется особый порядок. В этом случае среднедневный заработок определяется путем деления фактически выплаченных в расчетном периоде сумм на 3 и на коэффициенты:

25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска установленного в рабочих днях;

29,60 – среднемесячное число календарных дней при оплате отпуска установленного в календарных днях.

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

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

Если воспользоваться данными предыдущего расчета и рассчитать по ним сумму причитающихся отпускных, то расчет будет выглядеть следующим образом. Общая сумма, выплаченная за расчетный период – 1923 руб. 20 коп. Среднемесячная сумма составляет 841 руб. 07 коп. (1923,20: 3). Среднедневная заработная плата за расчетный период для расчета отпускных: 841,07: 25,25=33 руб. 31коп. Сумма отпускных Миронову Н.В. составит 33 руб. 31 коп.•24= 799 руб. 44 коп., где 24 дня – продолжительность отпуска , предусмотренная законодательством РФ (ст.67 КЗОТ).

*Оплата времени учебного отпуска*  студентам высших и учащихся средних специальных учебных заведений производится также из расчета среднемесячной заработной платы за 3 предшествующих месяцев работы.

*Расчет выходного пособия*. Выходным пособием называется сумма денежных средств, единовременно выплачиваемых работнику при его увольнении в связи с призывом в Армию, сокращением штатов и прочими причинами.

Сумма выходного пособия рассчитывается исходя из двухнедельного заработка;

у повременщиков с твердым окладом - по среднедневному заработку того месяца, в котором рабочий увольняется; у сдельщиков, повременщиков и прочих категорий работников – по среднедневному заработку двух предшествующих месяцев работы (выходное пособие не облагается налогом и никаких прочих удержаний из него не производится).

2.4. Порядок расчета и учет удержаний из заработной платы

Сумма начисленной заработной платы не выдается на руки работнику целиком. Предварительно из нее производятся различные вычеты и удержания. В соответствии с действующим законодательством посредником в расчетах между государственными органами, юридическими и физическими лицами с одной стороны и своими работниками - с другой стороны обязано выступать предприятие.. В связи с этим бухгалтерия предприятия производит расчет и перечисление по назначению всех удержаний и вычетов. Действующие удержания и вычеты можно подразделить на две группы: обязательные, действующие для всех или для подавляющего большинства работников, и индивидуальные, то есть применяемые для отдельных работников и в отдельные периоды.

К обязательным удержаниям относятся подоходный налог и отчисления в пенсионный фонд.

К индивидуальным - погашение задолженности по ранее выданным авансам, возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов, возмещение материального ущерба, причиненного предприятию работником, суммы по исполнительным листам, удержания за брак, взыскание штрафов, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.

*Подоходный налог* взимается в соответствии с Законом РФ "О подоходном налоге с физических лиц" от 07.12.1991 г. № 1999-1 в редакции Закона РФ от 10.01.1997 г. № 10-ФЗ. Порядок исчисления и уплаты налога установлен Инструкцией № 35 Государственной налоговой службы РФ "Инструкция по применению Закона РФ "О подоходном налоге с физических лиц" от 29.06.1995 г., с последующими изменениями и дополнениями.

Этой инструкцией установлено, что объектом налогообложения является совокупный доход, полученный за календарный год. Датой получения дохода при этом считается дата его начисления.

В состав совокупного дохода включаются доходы, полученные наличным или безналичным путем (то есть в порядке перевода на счет гражданина), а также доходы, полученные в натуральной форме и в иностранной валюте.

При исчислении совокупного дохода суммы, полученные в иностранной валюте для целей налогообложения, пересчитываются в рубли по курсу ЦБ РФ, действовавшему на дату получения дохода. Доходы, подученные в натуральной форме, учитываются по государственным регулируемым ценам, а при их отсутствии - по свободным (рыночным) ценам на дату получения дохода. При реализации или бесплатной выдаче работникам продукции собственного производства или товаров для целей налогообложения они оцениваются по свободным (рыночным) ценам, сложившимся на товарном рынке в данной местности на день реализации.

В состав совокупного дохода включаются:

- наличные деньга, выдаваемые из кассы предприятия на личные нужды;

- стоимость документов, на которых обозначен денежный номинал, дающих право проезда, посещения, пользования услугами (мероприятиями), которые в обычных условиях являются платными;

- сумма оплаты коммунально-бытовых услуг, абонементов, подписки на периодические издания и книги, питания, проезда к месту работы и обратно, кроме случаев, когда их оплата предусмотрена законодательством;

- суммы единовременных пособий при уходе на пенсию;

- внесение (возмещение) платы за родителей на содержание детей в детских и. школьных учреждениях и обучение детей в учебных заведениях;

- разница в цене товаров или продукции собственного производства, реализованным работникам по ценам ниже рыночных,

- суммы пенсий, назначаемых н выплачиваемых за счет средств предприятия сверх размеров, установленных пенсионным законодательством РФ;

суммы отчислений, производимых в негосударственные пенсионные фонды;

- часть страхового взноса (в размере нагрузки, предусмотренной в структуре тарифной ставки), направляемая работодателями на покрытие расходов по страховым операциям по договорам добровольного страхования физических лиц;

- стоимость имущества, распределяемого в пользу физических лиц при ликвидации предприятия (за исключением средств, внесенных в виде пая в уставный капитал и доходы, полученные физическими лицами от продажи активов предприятия, ликвидированного в соответствии с программами приватизации).

В совокупный доход не включаются:

-государственные пособия, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, за исключением пособий по временной нетрудоспособности. Так, к пособиям, не подлежащим налогообложению, относятся пособия по безработице, пособия по беременности и родам;

- все виды пенсий, назначаемые в порядке, установленном пенсионным. законодательством РФ, а также дополнительные пенсии, выплачиваемые на условиях добровольного страхования;

- суммы, полученные работниками в возмещение ущерба, причиненного им увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также суммы, выплачиваемые работодателем физическим лицам в связи с лотерей кормильца вследствие трудового увечья;

- выходные пособия, выплачиваемые при увольнении, а также все виды денежных компенсаций, выплачиваемые в соответствии с законодательством о труде;

- компенсационные выплаты, выплачиваемые работникам в пределах норм, установленных законодательством, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. К таким выплатам относятся, например, суточные я квартирные дотации по командировкам, единовременные пособия, оплата проезда и провоза имущества при переводе работника на работу в другую местность, полевое довольствие, компенсации - за использование инструмента, принадлежащего работнику, за использование его личного автотранспорта в служебных целях и т.п. Следует учитывать, что суммы этих компенсаций сверх установленных норм включаются в совокупный доход;

- компенсации родителям, женам погибших военнослужащих;

- доходы, получаемые взамен бесплатно предоставляемых жилых помещений и коммунальных услуг;

- стоимость натурального довольствия или суммы, выплачиваемые взамен этого довольствия;

- суммы материальной помощи, оказываемой в связи со стихийными бедствиями или другими чрезвычайными обстоятельствами, независимо от ее размера при наличии соответствующего решения органа законодательной или исполнительной власти;

- суммы материальной помощи, оказанной в других случаях в пределах двенадцатикратного установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда в год;

- выигрыши по облигациям государственных займов и суммы, полученные в погашение этих облигаций;

- выигрыши по лотереям, проводимым в порядке и на условиях, определяемых Правительством РФ, организациями, имеющими лицензии;

- проценты и выигрыши по вкладам в учреждениях банков и других кредитных учреждениях, государственным ценным бумагам и облигациям или выпущенным местными органами самоуправления, банками;

- вознаграждения за донорскую помощь и суммы, получаемые работниками медицинских учреждений за сбор крови;

- алименты;

- суммы доходов учащихся дневной формы обучения высших, средних специальных, профессионально-технических, общеобразовательных учебных заведений, аспирантов, слушателей духовных учебных заведений, ординаторов и интернов, полученные ими как в связи с учебно-производственным процессом, так и за работы по уборке сельскохозяйственных культур и заготовке кормов, а также за работы, выполняемые в течение каникул (три календарных месяца) в пределах 10-кратного минимума заработной платы за каждый календарный месяц;

- суммы доходов старателей при продолжительности полевого сезона не менее четырех месяцев;

- суммы, полученные в течение года oт продажи недвижимости, принадлежащей физическому лицу на правах собственности на сумму, не превышающие пяти тысячекратного размера минимальной месячной заработной платы, а также суммы, получаемые от продажи другого имущества на сумму до тысячекратного минимума;

- доходы or продажи выращенного в личном подсобном хозяйстве скота, птицы, кроликов, нутрий, продукции пчеловодства, охотничьего собаководства, а также выращенной в этом хозяйстве продукции растениеводства или цветоводства;

- страховые выплаты;

- доходы, получаемые от физических лиц в порядке наследования или дарения;

- стоимость подарков, полученных oт предприятий в течение года в виде вещей или услуг, не превышающая сумму двенадцатикратного установленного законодательством размера минимальной месячной оплаты труда;

- стоимость призов в денежной и натуральной форме, полученных на конкурсах и соревнованиях в течение года, *не* превышающая сумму двенадцатикратного размера минимальной месячной оплаты труда;

- доходы членов крестьянского (фермерского) хозяйства, получаемые в этом хозяйстве от профильной деятельности в течение пяти лет, начиная с года образования хозяйства (гос. регистрации) при условии, что его главе зарегистрирован как предприниматель без образования юридического лица;

- суммы стипендий, выплачиваемые студентам и аспирантам вузов, учащимся государственных и муниципальных средних специальных и профессионально-технических учебных заведений этими заведениями или благотворительными фондами, а также суммы стипендий из Государственного фонда занятости лицам, обучающимся по направлениям этого фонда;

- суммы, направленные предприятием на подготовку и повышение квалификации кадров для производства, включая стоимость углубленной подготовки студентов, не предусмотренной учебными программами и осуществляемой на основе специального договора (В это же время получение как работниками данного предприятия, так и другими гражданами первоначального среднего специального или высшего образования не относится к профессиональному обучению или повышению квалификации. В случае перечисления предприятием средств за обучение в соответствующее учебное заведение на эту сумму увеличивается совокупный годовой доход гражданина);

- суммы в инвалюте при направлении на работу за границу в пределах размеров, установленных законодательством;

- суммы дивидендов от предприятий в случае их инвестирования внутри предприятия;

- суммы, уплаченные работникам (или за них) в порядке полной или частичной компенсации стоимости путевок дня них и их детей, оплаченных за счет средств Фонда социального страхования РФ, а также стоимость амбулаторного или стационарного медицинского обслуживания своих работников и членов их семей;

- суммы стоимости акций или паев, полученных при приватизации;

- доходы, полученные за счет льгот при приватизации в пределах норм;

- стоимость сельскохозяйственной продукции собственного производства, реализованной в счет натуральной выдачи в пределах пятидесятикратного минимума заработной платы;

- суммы зарплаты и других видов оплаты труда иностранных физических лиц, привлекаемых на период реализации целевых социально-экономических программ, осуществляемых за счет займов кредитов и безвозмездной финансовой помощи, предоставленных международными организациями, представительствами или гражданами иностранных государств.

Одной из особенностей действующих законодательных актов по подоходному налогу является то, что оно не предусматривает абсолютного льготирования по данному налогу ни для каких категорий налогоплательщиков. Однако доя некоторых категорий налогоплательщиков предусмотрены дополнительные льготы.

В соответствии с действующей инструкцией у всех физических лиц начисленный совокупный доход уменьшается на сумму дохода, не превышающего за каждый месяц, в течение которого получен доход, однократного установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда.

Кроме того установлены три вида льгот.

Максимальный размер льготы предусмотрен в сумме, равной размеру совокупного дохода, облагаемого по минимальной ставке. Так, в 1999 году размер льготы составлял 20 000 рублей. Итак, если совокупный доход гражданина, имеющего такую льготу, составил 19 800 руб. (по 1 650 руб. в месяц), то он не будет выплачивать подоходный налог за этот год. Эта льгота установлена для таких категорий плательщиков, как лица, пострадавшие от последствий чернобыльской катастрофы, аварии 1957 года из ПО "Маяк" и сброса радиоактивных отходов в реку Теча, а также для лиц, принимавших непосредственное участие в испытаниях ядерного оружия и боевых радиоактивных веществ.

Следующий вид льгот предусматривает, что совокупный годовой доход дополнительно уменьшается на суммы, не превышающие за каждый полный месяц, в течение которого он получен, пятикратного размера минимальной зарплаты. (417руб. 45коп.) Эта льгота предусмотрена для таких категорий плательщиков, как участники гражданской и Великой Отечественной войны, лица из числа государственных служащих, ставших инвалидами вследствие повреждения здоровья, полученного ими при исполнении служебных обязанностей, и подучивших в. установленном порядке единовременное пособие от государства, инвалидов вследствие аварий на атомных объектах, испытаний, учений и других работ, связанных с ядерными установками, инвалидов с детства, а также инвалидов 1 и II групп, работников лечебных учреждений, получивших сверхнормативные дозы облучения при оказании медицинской помощи пострадавшим в результате чернобыльской катастрофы и некоторые другие категории плательщиков.

И, наконец, третий вид льгот предусматривает, что совокупный годовой доход уменьшается на сумму дохода, не превышающего за каждый полный месяц, в течение которого получен доход, трехкратного размера минимальной заработной платы. Эта льгота предусмотрена для таких категорий плательщиков, как родители и супруги военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, РФ или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также родители и супруги государственных служащих, погибших при исполнении служебных обязанностей, граждане, выполнявшие интернациональный долг в Афганистане или других странах, в которых велись боевые действия, один из родителей (опекун, попечитель, супруг), на содержание которого находится совместно с ним проживающий и требующий постоянного ухода инвалид с детства или инвалид 1 группы, а также инвалиды III группы, имеющие престарелых родителей (то есть пенсионного возраста) или несовершеннолетних детей.

При наличии *у* физического лица права на уменьшение налогооблагаемого дохода по нескольким основаниям, применяется один более льготный размер налогооблагаемого дохода.

Кроме перечисленных выше льгот совокупный доход физических лиц дополнительно уменьшается на:

- суммы, перечисленные по заявлениям на благотворительные цели;

- суммы, удержанные в Пенсионный фонд РФ;

- суммы, направленные на новое строительство или приобретение жилого дома, квартиры, дачи или садового домика на территории РФ, включая суммы, направленные на погашение кредиток и процентов по ним, полученным физическими лицами в байках или иных Кредитных учреждениях на эти цели. Льгота предоставляется в пределах пяти тысячекратного размера установленного минимума заработной платы за каждый год в течение трех лет;

- суммы расходов на содержание детей и иждивенцев в пределах установленного минимума зарплаты за каждый полный месяц, в котором получен доход: на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, на студентов и учащихся дневной формы обучения до 24 лет, а также на каждого другого иждивенца, не имеющего самостоятельного дохода, независимо от того проживает или нет иждивенец с лицом, его содержащим;

- суммы, передаваемые в качестве добровольных пожертвований в избирательные фонды в пределах десятикратного минимума при выборах в органы власти субъектов РФ или пятикратного минимума при выборах, в органы местного самоуправления

Следует отметить, что право на льготу, связанную с содержанием детей, предоставляется обоим родителям.

Ставка подоходного налога зависит от размера налогооблагаемого дохода. Сумма подоходного налога исчисляется в целых рублях.

Налог исчисляют и удерживают работники бухгалтерии предприятия по истечении каждого месяца с суммы налогооблагаемого совокупного дохода физического лица с начала года, с зачетом удержанной за тот же период суммы налога. Окончательный перерасчет подоходного налога по каждому физическому лицу производится по окончании года исходя из совокупного годового дохода за вычетом из него всех сумм, подлежащих исключению.

Подоходный налог должен также удерживаться бухгалтерией у источника выплат в случаях, когда физическим лицам производятся выплаты по любым договорам, заключенным между ними и предприятиями. К таким договорам относятся, например, договоры аренды их имущества.

В соответствии с Инструкцией ГНИ № 35 сумма подоходного налога, исчисленная за отчетный месяц, должна быть перечислена в доход бюджета не позднее дня получения в банке наличных денежных средств на выплату заработной платы или для перечисления со счетов в банке причитающихся работникам сумм по их поручениям.

Если заработная плата выдается из выручки, из сумм, взятых из банка на другие цели, или натурой, то сумма причитающегося в бюджет подоходного налога должна быть перечислена не позднее дня, следующего за днем выплаты или натуральной выдачи. В случае, если налог не перечислен в установленные сроки, даже из-за отсутствия средств дня выплаты зарплаты, органы налоговой инспекции начисляют пеню в размере 0,5% за день просрочки и штраф от суммы не перечисленного налога. Исключение составляют лишь бюджетные организации, которым предоставляется отсрочка уплаты налога до поступления средств на их счета.

Бухгалтерия предприятия обязана ежеквартально предоставлять в органы налоговой инспекции по месту нахождения предприятия отчетную форму по начислению подоходного налога.

Отчет подписывается руководителем предприятия и главным бухгалтером и скрепляется печатью предприятия. Срок представления отчета за I квартал, полугодие, 9 месяцев - не позднее 1-го числа второго месяца следующего за отчетным кварталом, а за год – не позднее 1 апреля следующего года. Составляете отчет нарастающим итогом. Источниками для его составления служат данные налоговых карточек.

Бухгалтерия предприятия также обязана при увольнении работника в течение года выдать ему на руки, а также ежеквартально в согласованный с налоговой инспекцией срок передать в органы налоговой инспекции на всех совместителей, работающих по договорам подряда, временно работающих, лиц, а также на основного работника до 1 марта справку о доходах.

Справка подписывается главным бухгалтером.

Отчисления в Пенсионный фонд производятся в размере 1% из всех начисленных работникам сумм, на которые производятся начисления в фонды социальной зашиты.

Для учета сумм удержаний налогов с граждан в пользу государственного бюджета применяется счет 68 «Расчеты с бюджетом». Этот счет – пассивный. Сальдо счета отражает сумму задолженности предприятия бюджету, оборот по дебету – суммы, перечисленные в бюджет в погашение задолженности; оборот по кредиту – суммы удержаний налогов их заработной платы рабочих и служащих.

*Удержания по исполнительным листам.* Основанием для расчета являете Инструкция о порядке удержания алиментов по исполнительным документам переданным для производства взыскания предприятиям, организациям, учреждениям.

Основанием для начисления удержаний являются заявления граждан о добровольной уплате алиментов или исполнительные листы соответствующего судебного органа. В бухгалтерии эти документы регистрируются в специально журнале (карточке).

Самым распространенным видом удержаний по исполнительным листа являются алименты. Алименты взыскиваются на содержание несовершеннолетних детей в установленных законодательством размерах. На содержание одного ребенка удерживается 33%, а на двоих и более - 50% от всех видов начислений кроме материальной помощи, единовременных вознаграждений за изобретения, рационализаторские предложения и т.п. При этом обязательные налоги и другие удержания производятся из той части заработка, которая остается у плательщика алиментов. Суммы удержанных алиментов должны быть выплачены взыскателю или переведены на его счет в трехдневный срок с момента удержания.

Административные штрафы удерживаются в соответствии с исполнительными листами. При удержании сумм административных штрафов следует учитывать, что общий размер удержаний по каждому работнику не должен превышать *2/3* от начисленной суммы.

Учет расчетов по исполнительным документам организуется на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 1 «С организациями и лицами по исполнительным документам».

По письменным заявлениям работников могут производиться вычеты из заработной платы для перечисления органам социального страхования, в негосударственные пенсионные фонды, банкам в счет погашения различных ссуд и процентов по ним. Также, в соответствии с заявлением работника вся причитающаяся ему «на руки» сумма заработной платы может быть перечислена в сберегательную кассу или банк для зачисления на личный счет.

2.5. Учет отчислений в фонды социальной защиты и их использование

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

Отчисления в эти фонды являются обязательными для всех предприятий, учреждении и организации, являющихся юридическими лицами.

*Порядок формирования и использования отчислений в* *Пенсионный фонд РФ*. В соответствии со ст.8 Закона РФ "О государственных пенсиях в РФ" финансирование выплат пенсии поручено осуществлять Пенсионному фонду РФ как самостоятельному финансово-кредитному учреждению.

Согласно Федеральному закону от 5 февраля 1997 г. №26-ФЗ страховые взносы в этот фонд организации начисляют на все виды выплат, начисленных рабочим, а также начисленных физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ и оказание услуг, и по авторским договорам.

При начислении страховых платежей в Пенсионный фонд следует руководствоваться постановлением Правительства РФ «О перечне выплат, на которые не начисляются взносы в Пенсионный фонд РФ» от 19 февраля 1996 г. № 153, а также разъяснениями по данному вопросу Пенсионного фонда РФ, утвержденными постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 6 марта 1996 г. № 22.

Бухгалтеру при учете расчетов с Пенсионным фондом РФ следует руководствоваться "Инструкцией о порядке уплаты страховых взносов работодателями и гражданами в Пенсионный фонд РФ (ПФР)", утвержденной Постановлением Правления ПФР от 11 ноября 1994 года №258. В соответствии с этой Инструкцией плательщиками взносов в ПФР являются:

- предприятия, организации и учреждения, независимо от формы собственности, осуществляющие предпринимательскую или иную деятельность на территории России;

- фермерские хозяйства и родовые и семейные общины, занимающиеся традиционными отраслями хозяйствования;

- граждане, включая иностранных, применяющие в личном хозяйстве труд наемных работников и выступающие как работодатели;

- граждане, включая иностранных, зарегистрированные в качестве предпринимателей и осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица;

- граждане, работающие по прямым контрактам с иностранными предприятиями, не имеющими постоянных представительств на территории России и зарегистрированные в качестве предпринимателей без образования юридического лица.

Если гражданин работает по найму, то взносы за него обязан начислять и уплачивать работодатель.

Освобождены от уплаты взносов а ПФР общественные организации инвалидов и пенсионеров, а также находящиеся в их собственности предприятия, объединения и учреждения, созданные для осуществления уставных целей общественных организаций. Освобождение должно быть подтверждено решением управляющего отделением ПФР но месту нахождения плательщика.

Взносы в ПФР начисляются плательщиками на все вознаграждений за работу в денежном или натуральном выражении по всем основаниям, которые включаются в расчет пенсии.

В настоящее время взносы составляют 29 % от облагаемой базы. При этом 1 % начисляется из заработной платы работников, а 28 % включаются в состав производственных затрат (издержек обращения).

Взносы начисляются до вычета всех налогов и удержаний, то есть от начисленной суммы. При начислении задолженности по взносам в ПФ от облагаемой заработной платы в учете составляется запись:

За декабрь 1999 года:

Дт 20 Кт 69-2 - 15400 руб.

Дт 25 Кт 69-2 - 8400 руб.

Дт 70 Кт 69-2 - 850 руб.

Страховые взносы на выплаты, включенные в себестоимость (издержки), также включаются в себестоимость, начисляются за счет тех же источников, что и сами выплаты.

Перечисление взносов в ПФР производиться только в порядке безналичных расчетов и отражается в учете записью:

Дт 69-2 Кт 51 24650 рублей.

Ежеквартально в срок до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом в бухгалтерии плательщика составляют и представляют в отделение ПФР по месту нахождения предприятия «Расчетную ведомость по страховым взносам в ПФР».

Основанием для составления «Расчетной ведомости» служат данные главной книги, первичного учета.

Контроль за своевременной и полной уплатой взносов плательщиками осуществляется уполномоченными отделений ПФР по месту нахождения предприятия. Плательщики обязаны предоставить уполномоченному все необходимые для проверки документы. По результатам проверки составляется акт и справка о начислении взносов в ПФР.

При обнаружении недоначисления (сокрытия) взносов, а также несвоевременного их перечисления на счета ПФР проверяющий рассчитывает штрафные санкции. При повторном нарушении штраф взыскивается в двойном размере. На сокрытую сумму начисляются и взыскиваются взносы и пени.

Срок исковой давности по взысканию недоимки и санкций ПФР установлен 6 лет.

Порядок расчетов с остальными тремя фондами социальной защиты в основном совпадает с расчетами по задолженности ПФР. Нормативы отчисления в эти фонды устанавливается Правительством РФ и Минтруда РФ. В 1999 году действуют следующие нормативы:

фонд социального страхования - 5,4%

фонд обязательного медицинского страхования - 3,6%

фонд занятости населения РФ - 1,5%.

Нормативы установлены от той же базы, что и для пенсионного фонда.

*При расчетах с фондом социального страхования (ФСС)* следует иметь ввиду, что начисление взносов отражается в учете записью:

Дт 20,25,89,88

Кт 69-1 Расчеты социальному страхованию

Так за декабрь произведены следующие отчисления:

Дт 20 Кт 69-1 2983 руб. 50 коп.

Дт 25 Кт 69-1 1606 руб. 50 коп.

Начисленные взносы перечисляются в территориальное отделение ФСС не полностью. Норматив для каждого плательщика устанавливает территориальное отделение ФСС, но в пределах, установленных законодательством. Из общей суммы начисленных страховых взносов 26 % ежемесячно перечисляется в ФСС, остальная сумма остается на предприятии в течении квартала и может быть использована на:

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

санаторно-курортное лечение;

физкультурно-оздоровительные мероприятия;

лечебно-диетическое питание;

и другие цели.

При использовании средств ФСС в учете делают следующие бухгалтерские записи:

-на начисление различных пособий, входящих в фонд оплаты труда и совокупный доход:

Дт 69-1 Кт 70 1669 руб. 80 коп. (2 ммот до 1,5 лет \* 10 чел.)

на перечисление средств в счет частичного погашения стоимости путевок на санитарно-курортное лечение за своих работников:

Дт 69-1 Кт 51;

-на перечисление (выдачу) средств на проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий:

Дт 69-1 Кт 50,51

Если в течении отчетного квартала средства ФСС, оставшиеся в распоряжении предприятия, полностью не использованы, то свободный остаток должен быть в конце квартала перечислен на счет ФСС. Эта сумма отражается в ФСС в карточке аналитического учета по каждому страхователю, который в праве использовать их по целевому назначению.

От отчислений в ФСС не освобождается не одна категория плательщиков.

На суммы, начисленные по договорам гражданско-правового характера, например, по поручениям, договорам подряда, отчисления в ФСС не производятся.

Взаимоотношения организаций с ФСС регулируются:

Положением о фонде социального страхования РФ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101;

Инструкции о порядке начисления, уплаты страховых взносов, расходования и учета средств государственного страхования, утвержденной постановлением ФСС РФ, Министерства труда и социального развития РФ, Министерства финансов РФ и Госналогслужбы РФ от 2 октября 1996 г. № 162, 2, 87, 07-1-07;

Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», принятым 19 мая 1995г. № 81-ФЗ (в редакции от 24 ноября 1996г. № 76-ФЗ);

Положением о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. № 883 (в редакции от 14 февраля 1997 г. № 169);

Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной Министерством здравоохранения и медицинской промышленности РФ и ФСС РФ 19 октября 1994 г. № 206 (пункт 21).

*Расчет пособия по временной нетрудоспособности.* Это особенный вид оплаты непроработанного времени. Его источником является не себестоимость, как для всех предшествующих видов оплат непроработанного времени, а средства органов социального страхования.

Основанием для расчета сумм к оплате является табель учета использования рабочего времени и листок о временной нетрудоспособности лечебного (медицинского) учреждения.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности следует иметь в виду ,что размер пособия кроме среднего заработка за расчетный период и количества дней болезни зависит также и от непрерывного стажа работника. Если непрерывный стаж составляет до 3 лет, то пособие выплачивается в размере 60 процентов от суммы, рассчитанной исходя из среднего заработка, до 8 лет - 80 процентов, свыше 8 лет - 100 процентов. Некоторым категориям работников пособия выплачиваются в размере 100 процентов независимо от трудового стажа. К ним относятся работники в возрасте до 18 лет, работники, имеющие 3 и более детей, работники, получившие трудовое увечье или профессиональное заболевание, а также инвалиды Великой Отечественной войны.

*Пособие по беременности и родам.* Это пособие выплачивается за период 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84 дня) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов – 86, при рождении 2 и более детей – 110 дней) в размере 100 процентов заработка, подсчитанного по правилам, установленным для исчисления пособия по временной нетрудоспособности. Для работающих женщин пособие рассчитывается исходя из средней заработной платы. Для учащихся – в размере стипендии, для женщин, потерявших работу в связи с ликвидацией предприятия, в течении 12 месяцев со дня признания их безработными – в размере минимального размера оплаты труда.

*Единовременное пособие при рождении ребенка.* Право на это пособие имеет дин из родителей либо лицо, его заменяющее. Пособие выдается (дебет счета 69-1, кредит счета 50 - 1252руб. 35коп.) в размере 15-кратной минимальной оплаты труда, предусмотренной законодательством, на день рождения ребенка, а не на день обращения за пособием. Данное пособие выдается также при усыновлении ребенка в возрасте до 3 месяцев. Пособие выплачивается в случае, когда обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня рождения ребенка. Пособие выдается по месту работы (учебы) матери, а если мать не работает (не учится) – по месту постоянной работы (учебы) отца.

Для назначения и выплаты пособия представляются заявление о назначении пособия, справка о рождении ребенка, выданная органами ЗАГСа.

*Пособие на погребение.* В соответствии со ст. 9 Федерального закона «О погребении и похоронном деле» от 12.01.96 г. № 8-ФЗ супругу, близким родственникам, законному представителю или иному лицу, взявшему на себя обязанности осуществить погребение умершего, гарантируется оказание на безвозмездной основе услуг по погребению согласно следующему перечню: оформление документов, необходимых для погребения; предоставление и доставка гроба и других предметов, необходимых на погребение; перевозка тела (останков) умершего на кладбище (в крематорий); погребение (кремация с последующей выдачей урны с прахом).

Если погребение осуществляется за счет средств граждан, им выплачивается социальное пособие в размере, равном стоимости услуг на погребение из гарантированного перечня таких услуг, но не превышающем размер минимальной оплаты труда более, чем в 10 раз.

Социальное пособие на погребение умершего работавшего гражданина выплачивает на основании заявления и справки о смерти, выдаваемой органами ЗАГСа, в день обращения организация, в которой умерший работал; на погребение умершего несовершеннолетнего члена семьи – организация, где работают один из родителей или другие члены семьи, в которой проживал несовершеннолетний. Социальное пособие выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня смерти гражданина.

Выплата пособия на погребение учитывается по дебету субсчета 69-1 и кредиту счета 50 - 834 руб. 90 коп.

*При расчетах с фондом обязательного медицинского страхования (ФОМС)* следует иметь в виду, что начисление этого вида взносов отражается в учете записью:

Дт 20 Кт 69-3 «Расчеты по мед. страхованию».-1989руб.

Дт 25 Кт 69-3 - 1071 руб.

От отчислений в ФОМС не освобождается ни одна категория плательщиков. Взносы в ФОМС не начисляются на суммы оплаты по договорам гражданско-правового характера.

Использование средств фонда у плательщиков не предусматривается.

Из общей начисленной суммы в 3,6% , 0,2% перечисляется в федеральный фонд, а 3,4% отчисляется в территориальный фонд.

Механизм страховых платежей установлен Инструкцией о порядке взимания и учета страховых взносов (платежей) на обязательное медицинское страхование, утвержденный постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 11 октября 1993 г. № 1018.

При расчетах с *фондом занятости (ФЗ)* следует иметь в виду, что начисление этого вида взносов отражается в учете записью:

Дт 20 Кт 69-4 «Расчеты с ФЗ» - 528руб. 75 коп.

Дт 25 Кт 69-4 - 446 руб. 25 коп.

От взносов в ФЗ освобождены граждане, использующие труд наемных работников, религиозные объединения, общественные организации инвалидов, а также находящиеся в их собственности предприятия, объединения и учреждения, созданные для осуществления их уставных целей.

Использование средств фонда у плательщиков не предусматривается.

На суммы оплаты по договорам гражданско-правового характера взносы в ФЗ не начисляются.

Взаимоотношения организаций с ФЗ населения регулируются следующими нормативными актами:

Федеральным законом «О занятости населения в РФ» от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ;

Положением о Государственном фонде занятости населения РФ, утвержденным постановлением Верховного Совета РФ от 8 июня 1993 г. № 5132-1;

Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ.

2.6.Синтетический и аналитический учет расчетов

с персоналом по заработной плате

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется по следующим основным направлениям:

- по каждому ра6отникунезависимо от времени его работы на предприятии;

**-** по видам начислений;

- по источникам выплат;

- по структурным подразделениям;

- по видам выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ.

На рабочем месте расчетчика основным направлением аналитического учета является организация учета начислении по каждому конкретному работнику.

В настоящее время на предприятиях и в организациях используются три варианта организации такого аналитического учета: по расчетно-платежным ведомостям, раздельно по расчетным и платежным ведомостям и по составленным машинным способом листкам "расчет заработной платы" (начислено, удержано и к выдаче) на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы.

Первые два варианта используются в условиях ручной обработки документации, а последний - в условиях автоматизации учета.

В соответствии с действующим КЗОТ заработная плата может выдаваться работающим один или два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре.

Если заработная плата выдается два раза в месяц, то за его первую половину либо выдается аванс, либо делается полный расчет. Чаще выдается аванс. Размеры аванса и сроки его выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Аванс устанавливается в процентном отношении к окладу или средней заработной плате за предыдущий период. Сумма аванса не должна быть больше фактически заработанной за соответствующий период. Обычно аванс устанавливается на уровне 40% oт месячного заработка, учитывая*,* что удержания составляют примерно 10 процентов от начисленной суммы.

В настоящее время чаще всего применяется порядок, при котором заработная плата начисляется и выдается один раз в месяц.

Многочисленные документы по учету выработки и заработной платы поступают в бухгалтерию или на вычислительный центр из производственных подразделений по графику. После поступления документов производится их группировка с целью определения общего месячного заработка каждого работника и общего фонда заработной платы по предприятию в целом и по категориям работающих.

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

- табель учета использования рабочего времени;

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

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

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

- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

В платежной ведомости содержатся только показатели, связанные с выдачей заработной платы на руки:

табельный номер, Ф.И.0., сумма к выдаче, расписка в получении.

Работники получают заработную плату либо в кассе предприятия, либо в отделении банка, в котором открыт их личный счет.

Для выплаты заработной платы из кассы установлены жесткие сроки - три дня с момента получения наличных денежных средств в учреждении банка. В эти дни разрешается хранить наличность в кассе сверх установленного лимита.

Выдается заработная плата либо только через центральную кассу, либо через цеховых раздатчиков. При децентрализации выплаты заработной платы кассир ведет специальную книгу регистрации платежных ведомостей и сумм, выданных наличными. По истечении срока действия ведомостей раздатчик возвращает их и остатки наличности кассиру. Кассир построчно проверяет платежные ведомости, суммирует выданную заработную плату.

Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платежной ведомости против Ф.И.0. работника специальным штампом иди от руки делается отметка '"депонировано", а не выданные суммы называются депонентскими.

На лицевой стороне платежной ведомости кассир делает запись о ее закрытии. При этом указываютсясуммы выданной наличными и депонированной заработной платы.

На депонентские суммы составляется реестр невыданной заработной платы.

Закрытая платежная ведомость и реестр невыданной заработной платы передаются кассиром в бухгалтерию, в расчетный отдел. После их проверки бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира.

Вся невыданная в указанные сроки заработная плата подлежит возврату на расчетный счет предприятия.При этом в объявлении на взнос наличными указывается, что это депонированные суммы. Эти суммы банк не может направлятьна погашение задолженности предприятия или на прочие выплаты и обязан выдать их по первому требованию предприятия.

В бухгалтерии предприятия учет депонентских сумм ведется в Книге учета депонированных сумм. Книга открывается на год. Учет ведется в разрезе производственных подразделений (цехов, отделов). Сумма задолженности по невиданной заработной плате числится в учете и течение трех лет. По истечении этого срока сумма списывается в состав балансовой прибыли, как прибыль от внереализационных операций. Возможно организовать учет депонированной заработной платы и. на основании реестров невыданной заработной платы, в которых предусмотрены для этого соответствующие графы.

Выплата депонентских сумм оформляется либо расходным ордером, либо выполняющей его функции отрезной частью листка книги учета депонированных сумм. Выплата отпускных и расчета при увольнении оформляется либо расходным ордером, либо платежной ведомостью.

Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда ведется на сч. 70 "Расчеты по оплате труда". Счет преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов. На этом счете отражается состояние расчетов с работниками как состоящими, так и не состоящими в списочном составе предприятия по всем видам выплат.

Начисление заработной платы и других видов выплат отражается по кредиту счета 70.

Так за декабрь 1999 года начислена заработная плата в сумме 85000 рублей. Дт 20 Кт 70 - 55250 руб. Дт 23 Кт 70 - 29750 руб.

В зависимости от производственных функций работников начисление ихтарифной заработной платы может отражаться в корреспонденции *с* дебетом счетов 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательное производство", 25 "Общепроизводственные расходы'', 26 "Общехозяйственные расходы", 31 "Расходы будущих периодов', 28 "Брак в производстве", 43 "Коммерческие расходы", 44 "Издержки обращения".

Если заработная плата начисленаза работы, не связанные с производством продукция, то счет 70 может корреспондировать и с другими счетами бухгалтерского учета. Так, на заработную плату, начисленную работникам столовой, детского сада и т.п., дебетуется счет 29 "Обслуживающие производства и хозяйства", на суммы, начисленные за разборку и демонтаж реализуемых ими списываемых объектов **-** счет 47 "Реализация и прочее выбытие основных средств", на суммы, начисленные за погрузочно-разгрузочные работы по поступившим материальным ценностям - счет 10 "Материалы", 12 "Малоценные и быстроизнашивающиеся предметы" или 16 "Отклонения в себестоимости материалов", а за те же работыпо реализуемым материальным ценностям - сч. 48 "Реализация прочих активов" и т.п.

Аналогичными записями отражаются различные виды доплат за отступление от нормальных условий, связанных с выполнением этих работ (ночные, сверхурочные и т.п.), и премии рабочим, включаемые в состав производственных затрат.

Выплаты работникам,которые в соответствии с действующими нормативными актами невключаются в состав затрат (издержек), например, материальная помощь,единовременные премии**,** ценные подарки и т.п., относятся за счет чистой прибыли.При этом сч. 70 по своему кредиту корреспондирует с дебетом сч.88 **"**Фонды специального назначения" по субсчету "Фонд потребле­ния".

Начисление процентов (дивидендов) по имущественным паям или ценным бумагам, выпущенным предприятием и выкупленным работниками, отражается в корреспонденции с дебетом счета 81 'Использование прибыли".

Если на предприятии формируется резерв на оплату отпусков рабочих, то начисление сумм отпускных для этой категории работающих отражается в корреспонденции с дебетом сч. 89 "Резервы предстоящих расходов и платежей" по субсчету "Резерв на сумму отпусков рабочих".

Начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам и выплат, которые гарантированы обязательным социальным страхованием граждан, отражается в корреспонденции с дебетом сч. 69 "Расчеты па социальному страхованию и обеспечению" по соответствующим субсчетам.

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы отражаются в регистрах, предназначенных для учета производственных затрат (издержек обращения

По дебету счета 70 отражаются удержания, вычеты и выплата заработной платы. Суммы заработной платы, пенсий, пособий, материальной помощи и т.д., выплаченные наличными, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 50 "Касса". Если вместо выдачи наличными заработная плата перечисляется со счета предприятия на счет работника, то сч. 70 корреспондирует с кредитом сч. 51 "Расчетный счет".

Суммы удержанного подоходного налога отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 68 "Расчеты с бюджетом" по субсчету "Расчеты по подоходному налогу", а суммы отчислений, удержанные в Пенсионный фонд РФ, отражаются в корреспонденции с дебетом счета 69 но субсчету *2* "Расчеты по пенсионному обеспечению" .

Суммы удержаний по исполнительным листам отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 76 "Расчеты с разными дебиторами к кредиторами" по субсчету -Расчеты с организациями и лицами по исполнительным листам". В корреспонденции с кредитом того же сч. 76 по субсчету "Депонированная заработай плата" отражается в учете депонирование заработной платы.

Суммы, удержанные из заработной платы работников в возмещение потерь от брака продукции, отражаются в корреспонденции *с* дебетом сч. 28 "Брак в производстве.

Суммы удержаний в счет погашения подотчетных сумм, не возвращенных в установленные нормативными актами сроки, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 71 "Расчеты с подотчетными лицами".

Суммы удержаний за товары, проданные в кредит, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" по субсчету 1 "Расчеты за товары, проданные в кредит". В корреспонденции с кредитом того же счета, но по субсчету 2 "Расчеты по предоставленным займам" отражаются суммы удержаний из заработной платы в счет погашения ссуд на индивидуальное строительство, ссуд на строительство садовых домиков, ссуд молодым семьям, а также задолженности за форменную одежду. В корреспонденции с кредитом сч. 76 по субсчету 3 "Расчеты по возмещению материального ущерба" отражаются суммы, удержанные из заработной платы работников в счет погашения задолженности за причиненный предприятию ущерб .

**3. Анализ использования фонда оплаты труда на предприятии**

3.1. Задачи и источники информации анализа расходов на оплату труда

Удельный вес затрат на оплату труда в себестоимости продукции

Анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

В основные задачи анализа использования труда и заработной платы входят:

*В области использования рабочей силы:*

- исследование ее численности, состава и структуры, уровня квалификации и путей повышения культурно-технического уровня;

- проверка данных об использовании рабочего времени и разработка необходимых организационно-технических резервов;

- изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, дисциплины труда;

- анализ влияния численности работающих на динамику продукции .

*В области производительности труда:*

- установление уровня производительности труда по предприятию, цехам, и рабочим местам, сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов и достигнутыми на аналогичных предприятиях или в цехах;

- определение интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе выявления, классификации и расчета влияния факторов;

- исследование качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда;

выявление резервов дальнейшего роста производительности и расчет их влияния на динамику продукции.

*В области оплаты труда:*

- проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;

- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;

- выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;

- изучение эффективности применяемых систем премирования;

- исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;

- обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;

- выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы.

*Источники информации для анализа:*

План экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф.N1-Т «Отчет по труду», приложение к ф.N1-Т «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест», данные табельного учета и отдела кадров.

*Затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в себестоимости оказанных услуг.*

В соответствии с таблицей 1 мы видим, что затраты на оплату труда составляют 26,7%.

Формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда рабочих в большей степени подвержена влиянию объема оказанных услуг (при сдельной оплате труда), или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам, то есть напрямую связана с объемом производства.

Структура затрат в себестоимости в %

 Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
|  З А Т Р А Т Ы  |  % |
| Материальные затраты | 37,2 |
| Затраты на оплату труда | 26,7 |
| Отчисления на социальные нужды | 10,3 |
| Амортизация основных фондов | 14,2 |
| Прочие расходы | 11,6 |

Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, выплаты премий сдельщикам и повременщикам, так как последние осуществляются за достижения лучших показателей по выполнению работ, и часть отпускных, относящихся к переменной части оплаты труда.

Прежде всего указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным, то есть с изменением удельных весов отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда является прямая оплата труда за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда.

Проведем анализ расходов на оплату труда.

3.2. Основные этапы анализа

Анализ использования фонда зарплаты должен осуществляться по заранее предусмотренной системе. Основными его этапами на предприятии являются следующие:

- Подбор, обработка и систематизация необходимых отчетных данных и материалов оперативного наблюдения.

- Анализ накопленных материалов.

- Использование результатов анализа для разработки и осуществления мер оперативного воздействия на практику работы предприятия и повышения эффективности производства.

- Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал:

- Проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной производственной программы.

- Проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты.

- Определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода.

- Группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда.

- Разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа.

Для целей анализа следует подбирать, обрабатывать и систематизировать лишь такие материалы и данные, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы.

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

- Отчетными данными (в сравнении с планом) об объеме производства, численности работающих, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы.

- Отчетными данными (в сравнении с планом) об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам.

- Данными о состоянии технического нормирования на предприятии.

- Данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы по причинам.

- Материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих.

- Материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период.

- Материалами оперативного контроля, касающихся правильности учета выработки рабочих и так далее.

- Правильность выводов анализа и его эффективность зависят от сопоставимости анализируемых данных.

Сопоставимость показателей при анализе особенно важна в следующих случаях:

- Когда фактическое выполнение производственно программы отклоняется от плана по ассортименту (по номенклатуре), то есть когда в анализируемом отчетном периоде наблюдаются ассортиментные сдвиги и связанные с этими изменениями трудоемкости.

- При неправильном методе планирования заработной платы на предприятии.

- Когда в отчетном периоде имеет место существенный пересмотр норм, неотраженный в плановых лимитах по труду, или изменились расчетные (тарифные) ставки и т.д.

3.3. Анализ экономии (перерасхода) фонда оплаты труда

*Абсолютная экономия или перерасход* фонда заработной платы определяется без учета выполнения степени выполнения производственной программы путем сопоставления фактического и планового фондов, как разность между ними. Однако такое сопоставление может правильно характеризовать общее использование фонда зарплаты только в том случае, когда план по выпуску валовой продукции выполнен на 100%. Как известно, численность и фонд заработной платы некоторых категорий работающих (служащих, младшего обслуживающего персонала и другое) непосредственно не связаны с объемом производственной программы. Численность же и фонд зарплаты, например, рабочих зависит от степени выполнения плана по выпуску валовой продукции. Поэтому в тех случаях, когда фактические показатели по выпуску продукции отклоняются от плановых, выявляется относительная экономия или перерасход фонда.

*Относительная экономия или перерасход* заработной платы определяется с учетом степени выполнения производственной программы путем вычитания из фактического фонда зарплаты планового фонда, приведенного в соответствии с фактическим выполнением плана по выпуску валовой продукции.

Из таблицы 2 видно, что абсолютное отклонение (перерасход) фонда оплаты труда по сравнению с планом составляет 3,0 тыс. руб. (818,0-815,0) или 0,37% (3,0:815,0•100)

Анализ использования фонда оплаты труда

 Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Показатели | План | Фактически | Отклонения от плана (+,-)  | Выполнение плана, % |
| Объем товарной продукции (тыс.руб) | 1886 | 1918 | +32 | 101,7 |
| Фонд оплаты труда (тыс. руб) | 815 | 818 | +3 | 100,4 |
| Среднесписочное число работников (человек) | 208 | 206 | -2 | 99,1 |
| Среднегодовая заработная плата одного работника (руб) | 3918 | 3972 | +54 | 101,37 |

3.3.1. Анализ влияния факторов на абсолютное отклонение

фонда оплаты труда

На величину абсолютного отклонения оказывают влияние два фактора:

- изменение среднесписочного числа работников

- изменение среднегодовой зарплаты на одного среднесписочного работника.

Пользуясь данными таблицы 2 определим влияния этих факторов на сумму абсолютного отклонения (перерасхода) от планового фонда.

*Изменение среднесписочного числа работников*. Для определения его влияния на фонд оплаты труда выявленное отклонение от плановой численности работников умножается на среднегодовую плановую заработную плату среднесписочного числа работников.

Среднегодовая зарплата одного работника по плану составляет 3918 рублей, а фактическая – 3972 рубля.

Среднесписочное число работников уменьшилась по сравнению с планом на 2 человека, в результате чего фонд оплаты уменьшился на 8,0 тыс. руб. (2•3918). Или абсолютная экономия составляет 8,0 тыс. руб.

*Изменение среднегодовой зарплаты*. По действующей методике для определения влияния изменения среднегодовой заработной платы на фонд оплаты труда сумму отклонения от предусмотренной планом среднегодовой зарплаты одного работника умножают на фактическое в отчетном периоде среднесписочное число работников.

На анализируемом предприятии среднегодовая заработная плата одного работника в отчетном периоде увеличилась по сравнению с планом на 54 рубля (3972-3918). В результате этого фонд оплаты увеличился на 11 тыс. руб. (54•206) или абсолютная сумма перерасхода составляет 11 тыс. руб.

Таким образом, из рассматриваемых факторов на фонд оплаты труда один (изменение среднесписочного числа работников) оказал отрицательное, а второй (изменение среднегодовой зарплаты) – положительное влияние.

В результате совокупного влияния этих факторов сумма абсолютного отклонения фонда оплаты труда составила 3 тыс. руб. (-8+11) - перерасход.

На следующем этапе анализа необходимо выявить конкретные причины, оказавшие влияние на возникновение перерасхода фонда оплаты.

3.3.2. Анализ влияния факторов на относительное отклонение фонда оплаты труда

В отличии от абсолютного отклонения на относительное отклонение фонда оплаты труда оказывают влияние три фактора:

изменение среднесписочного числа работников;

изменение среднегодовой зарплаты;

процент выполнения плана по объему производства продукции.

Относительное отклонение фонда оплаты труда составит:

Ф отн. = 815,0•101,7:100-818= 828,8-818,0= 10,8 тыс.руб. (экономия).

*Изменение среднесписочного числа работников.* Методика определения влияния этого фактора на относительное отклонение идентично методике определения его влияния на абсолютное отклонение. В результате изменение среднесписочной численности числа работников по сравнению с планом на 2 человека использование заработной платы уменьшилось на 8,0 тыс. руб. (2•3918).

*Изменение среднегодовой заработной платы.* Методика определения влияния этого фактора на относительное отклонение также идентично методике определения его влияния на абсолютное отклонение. По нашим расчетам под влиянием увеличения среднегодовой заработной платы на 54,0 руб. (3972-39018) фонд оплаты увеличился на 11,0 тыс. руб. (54,0•206).

*Процент выполнения плана по объему производства продукции.* Для определения степени влияния этого фактора на относительное отклонение фонда оплаты труда умножается на процент перевыполнение плана объема товарной продукции и полученный результат делится на 100. (815•101,7•100)=828,8тыс.руб.,следовательно в результате влияния этого фактора было сэкономлено фонда зарплаты 10,8 тыс. руб.(828,8-818).

Совокупное влияние всех трех факторов на относительное отклонение фонда оплаты труда составляет: (-8)+(+11)+(-10,8)=-7,8 тыс. руб. (экономия).

Из расчетов видно, что относительное отклонение фонда в большей мере зависит от степени выполнения плана.

Чтобы оценить эффективность работы промышленного предприятия, наряду с другими экономическими (оценочными) показателями важно определить соотношение темпов прироста производительности труда и средней заработной платы. В планах предусматриваются опережающие темпы роста, то есть темпы прироста объема среднегодовой выработки на одного работающего должны быть выше, чем темпы прироста средней зарплаты. Такой плановый показатель способствует росту эффективности использования заработной платы и, следовательно, снижению уровня издержек обращения и повышению стабильности их работы.

* 1. Сопоставление темпов роста производительности труда и

средней заработной платы

Оценка темпов роста производительности труда с ростом средней заработной платы производится в процентах путем их сопоставления. Полученные результаты (отклонения) характеризуют величину опережения или отставания.

При анализе определяют и сопоставляют:

Планируемые темпы роста производительности и средней зарплаты к предыдущему году.

Фактические темпы роста производительности и средней заработной платы по отношению к предыдущему году.

Фактические темпы роста с планом.

Из таблицы 3 видно, что предприятие необоснованно запланировало отставание темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы на 0,26% (100,75-101,01).

По сравнению с предыдущим годом и планом отчетного года имеет место опережение темпов роста производительности труда над темпами роста средней зарплаты на 01,07 (103,46-102,39) и на 1,32 (102,69-101,37) соответственно.

Прирост среднего заработка на один процент прироста производительности труда равен:

по отношению к предыдущему году 0,69% (2,39:3,46)

по отношению к плану 0,51% (1,37:2,69).

Соотношение темпов прироста производительности

труда и средней заработной платы.

 Таблица 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  ПОКАЗАТЕЛИ | Фактически за преды.год | Отчетный период | План отчетного периода, % к пред. году | Фактически в отчетном периоде, % |
| план | фактически | К предыдущему году | К плану |
| Среднегодовая выработка на одного работающего, руб. | 8999 | 9067 | 9311 | 100,75 | 103,46 | 102,69 |
| Средняя заработная плата одного работающего, руб. | 3879 | 3918 | 3972 | 101,01 | 102,39 | 101,37 |

3.5. Анализ состава и структуры фонда оплаты труда

Фонд заработной платы и выплат социального характера расходуются по смете. Смета позволяет контролировать расход контролировать расход фонда по его направлениям и не производить выплаты незаработанных средств.

Анализ фонда оплаты труда в этих условиях хозяйствования может сводиться к сравнению, сколько средств заработано по направлениям расходования, предусмотренным в смете, и какие суммы фактически выплачены.

Также можно анализировать структуру заработной платы на одного работающего различных категорий работников и подразделений.

Экономия по фонду заработной платы исходя из установленного норматива остается в распоряжении предприятия и может использоваться для установления надбавок к заработной плате за высокую квалификацию и достижения в работе. Это повышает значение анализа заработной платы с точки зрения использования ее результатов для того, чтобы фактически добиться экономии по фонду.

Персональная ответственность за правильность выплат из фонда оплаты труда возлагается на руководителя предприятия и главного бухгалтера.

Смета составляется ежеквартально, утверждается руководителем предприятия о согласованию с профсоюзным комитетом (комиссией по социальным вопросам).

Для определения месячного размера необходимого тарифного определяется среднесписочная численность работающих, устанавливается их месячный тарифный фонд. Для рабочих-повременщиков он составляет 25 556 рублей или 34 процента от общей суммы сметы.

Месячный фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется на основании штатного расписания и составляет 12 778 рулей или 17 процентов от общей суммы по смете.

Среднемесячная сумма заработной платы по сдельным расценкам составляет 18 процентов или 13 530 рублей.

Размер средств на текущее премирование определяется исходя из установленного процента премирования для различных категорий работающих и составляет 10 523 рублей или 14 процентов от общей суммы.

Сумма средств на ежегодные и дополнительные отпуска работающим определяется как заработная плата в расчете на месяц. За месяц эта сумма составляет 1/12 расчетной суммы. Доплаты, надбавки за работу в ночное время, выходные и праздничные дни определяются на основании отчетных данных за прошлые месяцы и составляют в среднем 2 255 рублей или 3 процента от общей суммы средств.

При составлении сметы и определения необходимых размеров средств учитываются принятые на предприятии формы оплаты труда, действующие тарифные ставки и оклады, разряды рабочих, должностные оклады.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основании утвержденного контракта на один год (индивидуально заключенного с каждым специалистом).

Предприятие со среднесписочной численностью 206 человек установило для себя месячную потребность фонда заработной платы и выплат социального характера в сумме 75 164 рублей. На предприятии наблюдается стабильный объем работ по разработке и изготовлению опытных образцов по утвержденной тематике, поэтому резких изменений в численности персонала и структуре заработной плате не наблюдается.

Анализируя исполнение сметы за 3 квартал, можно сказать, что в основном фактический расход фонда проводился в пределах сметы, перерасход по направлениям расхода не допускался, исключая расходы на дополнительные отпуска работающим (по смете на квартал они составили 15 785 рублей, а фактически – 16 493 рубля) и расходы аппарата управления ( по смете – 38 335 рублей, фактически – 40 387 рублей). Это связано с летним временем года, когда большая часть работающих стремится попасть в отпуск именно в этот период.

По предоставленной структуре среднемесячной заработной платы на одного работающего можно сделать вывод, что на долю сдельного фонда приходится недостаточные выплаты. На предприятии он составляет всего 17,5 процентов.

Система оплаты труда на предприятии сдельно- и повременно-премиальная, но процент премий низок – 13,3 процента. Премия выплачивается только рабочим-сдельщикам. Этот рычаг стимулирования труда используется на предприятии недостаточно.

Наиболее высокооплачиваемой категорией на предприятии являются работники аппарата управления и отдела капитального строительства. Также достаточно высок уровень заработной платы рабочих-сдельщиков.

Заработная плата руководителя (по контракту) состоит исходя из средней заработной платы по предприятию умноженную на коэффициент 6.

Совершенствование структуры оплаты труда должно быть направлено на повышение уровня фонда по сдельным расценкам.

##### Заключение

Данная курсовая работа посвящена учету заработной платы. В процессе ее написания была сделана попытка проанализировать цели, стоящие перед бухгалтерским учетом, и задачи, которые должен выполнять бухгалтер.

В данной курсовой работе была описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, а так же была перечислена документация, используемая при учете. Так же был произведен учет конкретных операций.

В данной курсовой работе была сделана попытка проанализировать сущность и основные принципы ведения учета заработной платы, на конкретных операциях был приведен пример ведения учета, что может служить пособием для освоения данного материала, а также подготовкой к практической деятельности на предприятии.

###### Список использованной литературы

1. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет. - М.: Финансы и статистика, 1997.

2. Бухгалтерский учет :Учебник/ П.П. Новиченко, Т.Н. Шеина, Ф.П. Васин и др.; Под. ред. П.П. Новиченко - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 1996.

3. Волков Н.Г. Бухгалтерский учет и отчетность на предприятии. - М.: Дело и право, 1997.

4. П.И. Камышанов . Практическое пособие по бухгалтерскому учету. М. Экономика . 1995.

5. Бухгалтерский учет . Экспресс-курс . М. Инфра-М . 1994.

6. Налоговый кодекс РФ (проект) . М. РИДАС . 1996.