**СОДЕРЖАНИЕ:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Сущность заработной платы……………………………………………. | 3 |
| 2. | Системы и формы оплаты труда…………………………………….….. | 5 |
| 3. | Начисление заработной платы………………………………………….. | 10 |
| 4. | Налоги, удерживаемые с заработной платы…………………………… | 12 |
| 5. | Заключение……………………………………………………………….. | 16 |
| 6. | Список литературы…………………………………………..…………... | 17 |

**Сущность заработной платы.**

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, 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 т.п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными налогами не ограничиваются. Размер минимальной заработной платы работников предприятий всех организационно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

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

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются:

1. в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);
2. своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования;
3. собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

 Вопрос о сущности заработной платы всегда принадлежал к числу центральных вопросов экономической теории. Заработная плата является распределительной категорией и идеальным распределением является распределение «по количеству и качеству труда». Однако рынок не обеспечивает такого распределения. Это и заставляет вновь и вновь обращаться к вопросу о сущности заработной платы.

 Известно, что сущность любого экономического явления может быть выявлена только при рассмотрении его во взаимосвязи с другими экономическими явлениями. Заработная плата, например, непосредственно связана с формой собственности на средства производства.

 Сложившийся в нашей стране характер государства со свойственными ему безальтернативными выборами и командной реализацией исполнительной власти не позволяет говорить о сколько-нибудь тесной связи граждан со своими представителями. Произошел отрыв непосредственного производителя от реальной власти над своими представителями – работники превратились в наемных лиц государства.

 Форма найма предполагает предоставление гражданином своей рабочей силы в распоряжении государства по договору в обмен на соответствующую сумму денег. Согласно договору администрация получает право использовать труд работника, исходя из потребностей производства и действующих правил поведения.

 Другой стороной права администрации является ее обязанность выплатить работнику предусмотренную договором сумму денег, если он не нарушал договор. Таким образом, самое поверхностное определение заработной платы заключается в том, что это ***сумма денег, выплачиваемая нанимателем работнику за использование труда последнего в соответствии с их взаимной договоренностью.***

 Итак, под оплатой труда (заработной платой) принято понимать вознаграждение, установленное работнику за выполнение трудовых обязанностей.

 Оплата труда каждого работника (будь то Россия или же заграница) определяется работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и максимальным пределом не ограничивается.

 Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности, содержания и результатов труда работника.

 При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему целесообразной.

 Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и т.д., а также соотношения их размеров организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

**Системы и формы оплаты труда.**

 Различают *основную* и *дополнительную* оплату труда.

 Под основной заработной платой принято понимать:

* выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
* доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни и др. (работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);
* оплата простоев не по вине работника;
* премии, премиальные надбавки и др.

 Дополнительная заработная плата включает выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

* оплата времени отпусков (работник имеет право на отдых, обеспеченный установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков);
* оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
* оплата перерывов в работе кормящих матерей;
* оплата льготных часов подростков;
* оплата выходного пособия при увольнении и др. (Увольнение бывает: по инициативе работника, по инициативе администрации, вследствие сокращения численности или штата. В последнем случае работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается работникам при прекращении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, призывом работника на военную или альтернативную службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу)

 ***Тарифная система*** позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации рабочих и формы оплаты труда. Тарифная система включает:

* тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день;
* тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих;
* тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

 *Тарифная ставка (оклад) –* это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу рабочего времени.

 *Тарифная сетка* – это шкала соотношения разрядов и присвоенных им тарифных коэффициентов. Это сделано для того, чтобы работники, выполняющие единые работы и имеющие единые профессии получали равную оплату за свой труд.

 Тарифная сетка, введенная в действие с 1 января 2001 года в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 марта 2000 г.:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Коэффициенты | Разряды оплаты труда | Коэффициенты |
| 1 | 1,00 | 10 | 3,99 |
| 2 | 1,36 | 11 | 4,51 |
| 3 | 1,69 | 12 | 5,10 |
| 4 | 1,91 | 13 | 5,76 |
| 5 | 2,16 | 14 | 6,51 |
| 6 | 2,44 | 15 | 7,36 |
| 7 | 2,76 | 16 | 8,17 |
| 8 | 3,12 | 17 | 9,07 |
| 9 | 3,53 | 18 | 10,07 |

 ***Бестарифная система оплаты труда*** ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки, а, как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику постоянного коэффициента, который определяет уровень его трудового участия. Применение такой системы целесообразно только в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива.

 Как уже отмечалось ранее, системы и формы оплаты труда организации и предприятия определяют самостоятельно.

 Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

 МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (1 разряд тарификационной таблицы).

 В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

 В настоящее время МРОТ осуществляет три основные функции:

* является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;
* выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;
* служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

# Формы и системы оплаты труда

сдельная

 повременная

 прямая сдельная

 сдельно-премиальная

 сдельно-прогрессивная

 аккордная

 косвенно-сдельная

 простая повременная

 повременно-премиальная

Основными формами оплаты труда являются **сдельная** и **повременная**.

 **Сдельная** – форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

 При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм времени.

 К разновидностям (системам) сдельной формы оплаты труда относятся:

* *прямая сдельная* – при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
* *сдельно-премиальная* – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламаций);
* *аккордная* – система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения;
* *сдельно-прогрессивная* – предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;
* *косвенно-сдельная –* применяется при повышении производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места (настройщики оборудования, ремонтники). Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

 **Повременная** – форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда.

 При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

 Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную:

* *простая повременная* – оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ;
* *повременно-премиальная* – оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.

 Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения. Одним из видов стимулирования работников является надбавка за выслугу лет.

**Начисление заработной платы.**

Размер начислений (заработная плата, аванс, премии, доплаты, пособия, отпускные и т.д.) производятся в соответствии с нормативными актами.

Основная заработная плата начисляется в соответствии со сдельными расценками, тарифными ставками, окладами. Учитываются также доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной оплате относятся выплаты за непроработанное время: отпуска, перерывы в работе кормящих матерей, подростков, на выполнение общественных обязанностей, а также выходное пособие при увольнении, при нетрудоспособности и т.д.

Право на отпуск или выплату компенсации при неиспользовании его предоставляется работникам по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. При уходе в отпуск за работником сохраняется право на получение среднего заработка, который определяется исходя из суммы зарплаты, начисленной за предшествующие 3 месяца; разрешено в отдельных случаях использовать 12 месяцев.

При подсчете среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы независимо от систематичности их выплаты (производственные премии, доплаты за сверхурочные и за работу в ночное время, надбавки за выслугу лет и т.д.) При этом премии и другие выплаты стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления. А годовые вознаграждения - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода (в случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии учитываются пропорционально отработанному времени).

Средний дневной заработок для оплаты отпускных (компенсаций за неиспользованный отпуск) подсчитываются путем деления фактического заработка за расчетный период (предшествующие 3 месяца) 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 средне дневного заработка, определяемого путем деления заработка за фактически проработанное время:

* на число рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на проработанное время (при подсчете средне дневного заработка в рабочих днях);
* на число календарных дней (при подсчете в календарных днях).

Полученный таким образом среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска (минимальная продолжительность - 24 дня), из расчетного периода при этом исключаются праздничные дни. В случае повышения тарифных ставок (окладов) по отрасли или на предприятии при исчислении среднего заработка они, как премии и другие выплаты, корректируются на коэффициент повышения; но это не относится к изменению ставки (оклада) конкретному работнику. Кроме того, следует помнить, что из расчетного периода исключается время, в течение которого работник освобождался от работы с частичным сохранением зарплаты или без оплаты, а также время больничных; при этом в случае сохранения частичной оплаты эта часть исключается из подсчета среднего заработка.

Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается работникам за счет отчислений на социальное страхование при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности, болезни члена семьи, санаторно-курортном лечении, временном переводе на другую работу в связи с профессиональным заболеванием. Основанием для назначения пособий служат выданные лечащим учреждением листки нетрудоспособности.

Размер пособия зависит от непрерывного стажа работы: при стаже до 5 лет положено оплатить 60% среднего заработка, от 5 до 8 лет - 80%, свыше 8 лет - 100%. Работникам, имеющим 3-х иждивенцев до 16 лет (учащихся до 18лет), инвалидам войны, временно нетрудоспособным в связи с профзаболеванием и производственной травмой, по беременности и родам выплачивается 100% независимо от стажа.

Начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам производится в зависимости от формы оплаты труда. Работникам-повременщикам пособия начисляются исходя из фактической оплаты труда за месяц, на которую начисляются страховые взносы, с включением в нее денежных премий, надбавок и доплат.

Пособия не исчисляются за работу по совместительству, за дни простоя, за сверхурочное время, за работу в праздничные дни, не учитываются также единовременные выплаты. Премии берутся в расчет в среднемесячном размере.

При сдельной оплате труда пособие работникам исчисляется исходя из среднего заработка за 2 последних календарных месяца, предшествующих первому числу месяца, в котором наступила нетрудоспособность. Средний дневной заработок, кроме оплаты отпуска, определяется путем деления фактически выплаченных сумм в расчетном периоде на количество рабочих дней из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством.

**Налоги с заработной платы.**

Из оплаты труда работников, как состоящих в списочном составе, так и лиц, работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, могут быть произведены различные удержания: либо обязательные, либо удержания по инициативе предприятия. К ним относятся:

1. удержания для уплаты государственных налогов, обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд;
2. по исполнительным листам;
3. по возмещению материального ущерба, причиненного предприятию;
4. для погашения задолженностей за допущенный брак;
5. по выданным авансам и излишне выплаченным денежным суммам;
6. для уплаты административных и судебных штрафов;
7. удержания из заработка по исправительным работам;
8. по поручениям - обязательства за приобретенные товары в кредит;
9. по письменным поручениям о переводе страховых взносов по договорам личного страхования.

Кроме того, зарплата может быть перечислена по заявлению работника на счет личного вклада в банк.

Подоходный налог взимается на основании закона РФ «О подоходном налоге с физических лиц». Объектом налогообложения является совокупный доход, полученный в календарном году.

В состав совокупного дохода включаются суммы, полученные за выполнение трудовых обязанностей, по договорам гражданско-правового характера, компенсационные выплаты сверх установленных правительством норм. Также облагаются налогом суммы материальных и социальных благ, представляемых предприятием (оплата коммунально-бытовых услуг; питания; лечения; проезда на работу; путевок на лечение и отдых; товаров реализованных работникам по ценам ниже рыночных - на сумму разницы; премии; суммы, получаемые в виде дивидендов по акциям и т.д.).

В совокупный доход не включаются согласно инструкции: государственные пособия по социальному страхованию и обеспечению, кроме пособий по временной нетрудоспособности; пенсии в соответствии с пенсионным законодательством, а также дополнительные пенсии из негосударственных фондов; выходные пособия при увольнении; компенсационные выплаты в соответствии с законодательством. Материальная помощь в денежной и натуральной форме не включается в совокупный годовой доход в пределах двенадцатикратного установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда в год.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца с суммы совокупного дохода граждан с начала календарного года, уменьшенной на установленной законом размер минимальной месячной оплаты труда, сумма которой постоянно дифференцируется. Кроме того, совокупный годовой доход работников подлежит уменьшению на суммы, перечисляемые на благотворительные цели, удержанные в пенсионный фонд, направленные на строительство и приобретение жилья, а также на погашение кредитов на эти цели (в пределах пяти-тысячекратного размера минимальной оплаты труда в год). Дополнительно налогооблагаемый доход уменьшается на размер установленной законодательством минимальной оплаты труда на каждого ребенка и иждивенца, не имеющих самостоятельного дохода.

Удержания производятся с учетом имеющихся льгот по налогу у работника, с зачетом удержанной ранее суммы по ставкам. Данные ставки действуют как при исчислении налога по месту основной работы, так и в случае выполнения работ по совместительству, по договорам подряда и др. Причем бухгалтер по истечении отчетного периода обязан сообщить в налоговую инспекцию сведения о доходах работников по договорам гражданско-правового характера и удержания за выполнение временных работ.

Начисление подоходного налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, независимо от проведения каких-либо перечислений или удержаний. Предприятие по истечении каждого месяца, но не позднее срока получения в банке средств на оплату труда обязаны перечислить в бюджет сумму начисленного и удержанного с граждан за прошедший месяц налога. Уплата налога за счет средств предприятий не допускается.

Суммы налога, не удержанные или удержанные не полностью, взыскиваются с работников ежемесячно до полного погашения задолженности; при этом следует помнить, что общая сумма удержаний не должна превышать половины его дохода.

В аналогичном порядке производятся перечисления удержанных с работников взносов в пенсионный фонд РФ. Обязательные страховые взносы с граждан в пенсионный фонд производятся в размере 1% начисленной оплаты труда.

Кроме удержаний из заработной платы работников, для предприятий обязательны отчисления органам социального страхования и обеспечения, которые рассчитываются как определенный процент к фактически начисленной оплате труда за каждый месяц. Процент этот определяется действующим законодательством и на 2001 год составляет:

а) в пенсионный фонд 28%,

б) органам социального страхования и обеспечения - 4%;

в) в фонд медицинского страхования - 3,6%;

Кроме того, на фонд оплаты труда начисляются местные сборы (сбор на нужды образовательных учреждений) в размере 1%. Фонд социального страхования, образованный за счет отчислений предприятий в размере 4% фонда оплаты труда, используется для выплаты пособий по государственному страхованию. Страховые взносы по некоторым видам выплат, носящим единовременный либо компенсационный характер и не учитываемые при определении среднемесячного заработка для исчисления пенсий и пособий по государственному социальному страхованию, не начисляются (например, компенсация за неиспользованный отпуск, пособие при увольнении, компенсационные выплаты в возмещение ущерба, дивиденды по акциям предприятия и т.д.). На предприятии за счет соответствующих отчислений выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, на погребение, по уходу за ребенком.

Таким образом, суммы, подлежащие перечислению в Фонд социального страхования, используются на оговоренные цели, после чего их остатки переводятся на соответствующий счет. Для текущего использования средств фонда предприятия разрешено оставлять определенную часть отчислений у себя на счету и использовать их на соответствующие цели, в конце отчетного периода остатки перечисляются в фонд.

Страховые взносы в Пенсионный фонд начисляются на те виды оплаты труда (в денежном или натуральном выражении по всем основаниям), на основании которых начисляется пенсия, а также на вознаграждения за выполнение работ по договорам подряда и поручения.

Взносы в пенсионный фонд предназначены для выплаты пенсий, пособий, поэтому перечисляемые предприятиями суммы в пенсионный фонд уменьшаются на рассчитанные бухгалтерией и подлежащие выплате за истекший месяц пенсии, пособия, которые фиксируются в отдельных ведомостях.

Следует отметить, что предприятия перечисляют все виды страховых взносов по официальной ставке в срок, установленной для получения заработной платы за истекший месяц. Для этого они предоставляют в учреждение банка платежные поручения на перечисление страховых взносов в соответствующие фонды одновременно с документами на выдачу средств на оплату труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, заработная плата, или ставка заработной платы — это цена, выплачиваемая за использование труда, хотя на практике заработная плата может принимать форму премий, гонораров, месячных окладов, термин заработной платы используется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени. Такое обозначение имеет преимущество, что напоминает нам, что ставка заработной платы суть цена, выплачиваемая за использования единиц услуг труда.

Общий, или средний, уровень заработной платы, как и общий уровень цен является сложным понятием, включающим широкий диапазон различных конкретных ставок заработной платы. Это в целом неточное понятие является полезным отправным пунктом при проведении сравнения и объяснении страновой и региональной дифференциации заработной платы.

**Литература.**

🕮 Д. Кротков. Оплата труда и материальное положение работников// Человек и труд. – 1999. - №5

🕮 Заработная плата./ Под ред. А.В. Верховцева. – М.: ИНФРА – М, 1999.

🕮 КЗоТ РФ (Норма - Инфра-М), Москва, 2001г.

🕮 Е.Б. Пошерстник, Н.В. Пошерстник. – «Заработная плата в современных условиях». – М.- С-Пб., 2000.

🕮 Мокий М.С., Скамай Л.Г., Трубочкина М.И. Экономика предприятия: Учеб. пособие. / Под ред. проф. М.Г.Лапусты. – М.: Инфра-М.. 2002.

🕮 Н.Л. Вещунова, Л.Ф. Фомина. Бухгалтерский учет на предприятиях различных форм собственности. – М.: Проспект, 2000.