

Содержание

Введение 5

I) Теоретические показатели бухгалтерского учета затрат на оплату труда

I.1. Сущность оплаты труда в современных условиях 7

I.2. Бухгалтерский учет труда и заработной платы 28

I.3. Анализ затрат на оплату труда 43

II) Бухгалтерский учет и анализ затрат на оплату труда ООО «Сантек»

II.1. Характеристика ООО «Сантек» 59

II.2. Бухгалтерский учет затрат на оплату труда 62 65

II.3. Анализ затрат на оплату труда ООО «Сантек» 71 III) Рекомендации 64

III. Рекомендации 89

Выводы и предложения 92

Приложения 94

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. Актуальность темы выпускной квалификационной работы определяется тем, что учет и анализ оплаты труда по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Целью работы является изучение бухгалтерского учета затрат на оплату труда и их анализ по ООО «Сантек».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- изучение теоретических основ бухгалтерского учета и систематизация показателей анализа затрат на оплату труда;
- рассмотрение бухгалтерского учета по оплате труда ООО «Сантек»;
- проведение анализа затрат на оплату труда в условиях изучаемого предприятия;
- разработка рекомендаций по совершенствованию учета затрат по оплате труда и снижение этих затрат.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что тема выпускной квалифицированной работы является актуальной в настоящее время и занимает важное место в изучении вопросов бухгалтерского учета и анализа хозяйственной деятельности на современных предприятиях.

I) Теоретические показатели бухгалтерского учета затрат на оплату труда

I.1. Сущность оплаты труда в современных условиях

В современных условиях предприятия ищут новые модели оплаты труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, то есть 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, за-тушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формиро-вания, с общими результатами работы трудового коллектива.

Рассматриваемую категорию можно определить сле-дующим 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 работни-ками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным тру-довым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции оп-ределения 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 опреде-лял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, зара-ботная 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 разгра-ничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть то-варом и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способно-стью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде де-нежного 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, обеспе-чивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил. Что вели-чина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств сущест-вования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его слож-ности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны.

Каче-ственная 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.

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

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, тема дипломной работы была мною выбрана не случайно. Вопрос заработной платы, его решение на каждом конкретном предприятии, является одним из наиболее актуальных в наше время.

Зарплата 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 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. Зарплата 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 уравнилительный 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 платы 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 противоречия 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.

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 полноты выхода на мировой рынок.

Для рациональной организации начисления зарплаты необходимо, чтобы оплата труда зависела 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.

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 негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления. Зарплата может действовать как фактор, 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 изменения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»», минимальный размер оплаты труда установлен: с 1 сентября 2005 г- 800 рублей.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть 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.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени и 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.

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 ими 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 замещении.
- ? 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 из 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.

3) 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.

4) 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, подтверждающих 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.

Можно сделать вывод, что представление о сущности заработной платы менялось со временем. В современных условиях заработная плата фактически является товаром, и ее размер формируется посредством спроса и предложения. Однако в отличие от обычных товаров заработная плата несет в себе три важных функции: социальную, распределительную и стимулирующую. Поэтому является одним из важнейших факторов влияющих на экономические и социальные процессы как внутри предприятия, так и в обществе в целом.

I.2. Бухгалтерский учет труда и заработной платы

Бухгалтерский учет заработной платы осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете".

Аналитический учет расчетов по оплате труда и нач<