

Урок _____ Тема: Учет труда и заработной платы

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является ответственным и самым распространенным видом расчетов с физическими лицами, занимающим значительную часть рабочего времени бухгалтерии любой организации.

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).

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.

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

В расчет себестоимости продукции входит большое количество разных ее составляющих, и одним из самых существенных факторов производства, очень сильно влияющих на себестоимость продукции, является заработная плата работников и не только основного производства, но и вспомогательного персонала. Правильно рассчитывать все виды и формы заработной платы обязан каждый бухгалтер.

Предприятие само определяет формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также все виды дополнительных выплат: надбавки, премии, повышенные командировочные средства, дивиденды по акциям и т.д. на основе законодательства Российской Федерации.

Учет труда и заработной платы – один из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На основании этой информации осуществляется контроль за использованием рабочего времени, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и заработной платы, за уровнем соответствующих затрат.

Согласно ст. 129 ТК, РФ, заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Таким образом, под начислением заработной платы следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Труд и заработная плата являются одним из важнейших участков бухгалтерского учета и требуют от бухгалтера достаточно высокого уровня квалификации. От правильной организации учета труда, от рационального установления форм и системы оплаты труда, зависит заинтересованность работника, качественное выполнение должностных обязанностей. Соблюдение действующего законодательства по труду и заработной плате позволяют организациям избежать налоговых санкций.

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния, как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета на предприятии, так как влияет на структуру и состав затрат, а соответственно и на финансовый результат хозяйственной деятельности.

Основной принцип организации труда - это хорошее качество труда и его производительность. Для рациональной организации и оплаты труда необходимо придерживаться принципов:

1) оплата труда должна быть связана не только с личными достижениями работника непосредственно на его рабочем месте, но и с вкладом работника в общие результаты деятельности предприятия на определенном отрезке времени. Индивидуализация в оплате труда необходима до определенных пределов - до тех пор пока она не приводит к ухудшению отношений в коллективе и не вызывает общего чувства неудовлетворенности;

2) отношение к работе и качество труда сильно зависит от уверенности работника, что его труд оплачивается справедливо, в соответствии с проделанной работой. Если оплата в большей степени определяется не зависящими от конкретного работника обстоятельствами, она может быть причиной неудовлетворенности и даже демобилизующим фактором;

3) ответственность работника за свой труд на благо предприятия предполагает ответственность перед работником. Позитивные условия работника не должны проходить мимо внимания администрации, они должны обязательно вознаграждаться.

Труд работников организации оплачивается по утвержденным в организации ставкам (окладам) и сдельным расценкам, а тех, кто принят по трудовому соглашению, – на условиях, предусмотренных этим трудовым соглашением.

Нормы выработки и расценки на работы организация устанавливает сама, при необходимости они пересматриваются с учетом конкретных условий хозяйствования и подлежат утверждению в порядке, установленном коллективным договором.

За достижения высоких производительных показателей, разработку и внедрение рационализаторских предложений, экономию средств, безупречную работу, непрерывный стаж и другие заслуги перед организацией используются различные виды материального поощрения (премии, вознаграждения).

Организации сами определяют формы и системы оплаты труда всех лиц, работающих в них. Зарботки каждого члена трудового коллектива обуславливаются его трудовым вкладом и размером той части полученного дохода, которая направляется на оплату труда. Формы оплаты труда отличаются большим разнообразием.

Виды, 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.

Труд работников оплачивается с применением одной из существующих форм оплаты труда: сдельной, повременной, аккордной. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Кроме этого могут использоваться системы премирования, вознаграждения по итогам выполненных работ, и другие формы поощрения.

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими данного работодателя.

Системы оплаты труда в общем случае предусматривают размеры тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок компенсационного характера.

На производственных предприятиях различают 2 вида оплаты труда: основная и дополнительная.

К основной относится плата, начисляемая работникам за фактически отработанное время и выполненную работу по установленным расценкам, тарифным ставкам или окладам.

К дополнительной относится выплата за непроработанное в организации (предприятии) время. Она начисляется работникам в соответствии с действующим законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время государственных и общественных обязанностей выходного пособия при увольнении и др.

Основными формами оплаты труда на предприятиях являются повременная и сдельная.

Каждая из них подразделяется на ряд систем с целью обеспечения заинтересованности сторон в более высоком количестве выработки и качестве работ с одной стороны и в более высокой оплате труда - с другой. Так, повременная оплата труда может состоять из простой повременной и повременно-премиальной, а сдельная - из прямой сдельной, сдельно-премиальной, аккордной, косвенно-сдельной.

Под повременной понимают оплату труда за проработанное календарное время по тарифным (часовым, дневным) ставкам или окладам независимо от количества выработанной продукции. Повременная оплата труда применяется на тех работах, которые не поддаются нормированию и

установленных расценок. Поэтому при данной оплате рост производительности труда стимулируют различными премиальными системами. Чаще всего на повременной оплате находятся младший обслуживающий персонал (уборщицы) и вспомогательные рабочие (ремонтные, инструментальщики и т.д.). Для руководителей, специалистов и служащих установлены твердые месячные оклады.

При повременной оплате труда большое значение имеют строгий учет и контроль за фактически отработанным временем, правильное присвоение тарифных разрядов или окладов, оптимальная организация труда, разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и другие факторы.

Для контроля за соблюдением режима работы и начисления заработной платы при повременной оплате труда применяется табель учета использования рабочего времени по форме Т-12 (если учет рабочего времени ведут вручную) или Т-13 (если учет рабочего времени ведут на компьютере) (формы утв. постановлением Госкомстата России от 06.04.2003 №26).

В таблице отмечаются фактически отработанные часы и дни, указывается время болезни и отпуска, а также причины неявок на работу по каждому сотруднику, состоящему в штате организации.

В настоящее время различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

При простой повременной оплате труда подсчет заработка основан на данных табельного учета о проработанном времени и на сведениях о месячных окладах или тарифных ставках (часовых, дневных). Если оплата поденная, то достаточно число проработанных рабочих дней перемножить на тарифную ставку. Произведение даст сумму заработка за расчетный период. При месячных окладах заработок равен месячному окладу, если работник проработал все рабочие дни. Если работник часть дней не работал, то ему будет выплачена заработная плата только за проработанные дни. Для этого месячный оклад делится на количество рабочих дней в месяце и умножается на число проработанных рабочих дней.

Повременно-премиальная оплата труда учитывает не только количество, но и качество работы, в связи с чем работникам начисляется премия за отдельные показатели их деятельности: сокращение простоев, снижение расхода материалов на единицу продукции в результате осуществления различных организационно-технических мероприятий и т.п. премия специалистам.

Показатели, условия и размеры премирования устанавливаются организацией ежегодно.

Под сдельной оплатой труда понимается оплата по расценкам за единицу продукции (работы) независимо от фактически израсходованного календарного времени. Сдельная оплата способствует повышению производительности труда, поэтому она широко распространена.

При сдельной оплате труда основными элементами системы оплаты труда являются:

1) расценка - размер оплаты за выполнение определенной операции или изготовление единицы изделий;

2) первичные документы, подтверждающие выполненный рабочими объем работы, - рапорты, маршрутные листы, наряды, доплата листки.

Чтобы вычислить размер заработка при прямой (индивидуальной) сдельщине, количество выработанной продукции нужно умножить на расценку. Расценка и количество выработанной продукции, выполненных операций проставляются в документах, предназначенных для учета выработки и зарплаты, - рапортах, нарядах и маршрутных листах. Расценки могут храниться в оперативной памяти компьютера. Кроме индивидуальной существует и широко распространенная бригадная сдельщина, предусматривающая подсчет выработки по бригаде в целом и распределение общей суммы причитающейся заработной платы между членами бригады по их квалификации (качеству труда) и количеству затраченного времени или с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

Сдельно-премиальная оплата труда помимо сдельного заработка предусматривает выплату рабочим премий за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

Основанием для начисления премии также как и при повременно премиальной оплате труда, обычно являются:

- Выполнение предприятием месячного плана;
- Перевыполнение плана по итогам установленного периода;
- Экономия материалов;
- Своевременное выполнение срочных заказов.

При сдельно-прогрессивной оплате труда продукция, изготовленная сверх нормы, оплачивается в повышенных размерах, и доплата тем больше, чем выше перевыполнение норм выработки.

Косвенная сдельная оплата предусматривает оплату труда рабочих (наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и др.) в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого ими участка или по расценкам, определяемым в особом порядке.

Аккордная оплата труда предполагает определение совокупного заработка за выполнение всего комплекса работ или изготовление продукции в установленный срок. Она применяется на работах, связанных с ликвидацией или предупреждением аварий, при выполнении срочных заказов и т.д.

Все формы и размеры оплаты труда базируются на нормировании и тарифной системе.

Нормирование труда - это мера затрат труда на производство одной единицы продукции (работ, услуг). Нормирование труда предполагает норму выработки и норму времени.

Норма времени - это время, затрачиваемое на производство единицы продукции (работ, услуг).

Норма выработки - обратный показатель нормы времени. Различают тарифную и нетарифную системы оплаты труда.

Элементами тарифной системы оплаты труда являются:

- тарифные ставки (оклад) - фиксированный размер оплаты труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- тарифные сетки - соотношение в оплате труда разных разрядов работ и рабочих (как правило используется 6-разрядная тарифная сетка);
- тарифно-квалифицированные справочники - характеристики отдельных профессий и видов труда с указанием разрядов;
- районные коэффициенты - для работников, занятых на предприятиях, находившихся в трудных природно-климатических условиях.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы.

Важным участком бухгалтерского учета на предприятиях является учет расчетов с персоналом по оплате труда. Для работника оплата труда - это основная статья его дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи. Для него оплата труда выполняет стимулирующую роль в повышении результатов труда и обеспечении на этой основе роста вознаграждения. Для работодателя же - это издержки производства, которые он стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (ст. 129 гл. 20 ТК РФ)

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный размер оплаты труда - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ). Выполнение установленных в его статьях правил обязательно для всех руководителей и работников в РФ независимо от форм

собственности и вида деятельности. Нарушение любой статьи ТК РФ есть серьезное противозаконное действие, наказуемое в административном или уголовном кодексе.

В наше время большинство функций государства по вопросам труда и его оплаты переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры заработной платы, материального стимулирования его результатов. При этом максимальный размер оплаты труда не ограничивается. Государство регулирует рынок труда, обеспечивает социальную защиту работников, устанавливает минимальный размер месячной оплаты труда, используя прямые и косвенные методы воздействия, в том числе нормативно-законодательные, налоговые, кредитные, бюджетные.

Обязанностью любого предприятия является создание нормальных условий труда. Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции, работ, услуг.

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.

СОСТАВИТЬ КОНСПЕКТ

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ e.belogubtseva@yandex.ru