**Оглавление**

[задание 1 3](#_Toc466943644)

[задание 2 8](#_Toc466943645)

[Список литературы 9](#_Toc466943646)

# задание 1

Выполните задание на тему «Оплата труда работников предприятия»

Классифицируйте и охарактеризуйте формы и системы оплаты труда, применяемые на российских предприятиях, с указанием их достоинств и недостатков, а также условий, при которых целесообразно их применение.

Приведите примеры использования той или иной формы (системы) на конкретных предприятиях.

Система оплаты труда – это совокупность методов и правил ее определения. На практике предусмотрены важнейшие системы оплаты труда – тарифная и бестарифная системы. Формами тарифной системы оплаты труда являются повременная, сдельная и смешанная. Повременная форма используется для работников, труд которых измеряется потраченным на выполнение своих функций временем. Например, работники бухгалтерии, инженеры, секретари и т.д. Сдельная система предполагает, что результат труда измеряется в объеме выполненной работы, например, в количестве произведенной продукции или объеме продаж. Смешанная форма оплаты труда означает комбинирование тарифной и повременной форм. Например, заработная плата менеджера по сбыту может определяться по количеству отработанных дней и в виде процента от объема продаж.

Бестарифная система оплаты труда предполагает зависимость заработной платы от конечных результатов работы всего коллектива. Доля оплаты труда работника от общей оплаты устанавливается по квалификационному коэффициенту или коэффициенту трудового участия.

В каждой системе оплаты труда используется показатель, позволяющий определить уровень оплаты за единицу работы: при тарифной системе таким показателем является тарифная ставка за час, день и т.д., при сдельной системе - сдельная расценка за конкретный вид работ. Целью той или иной системы оплаты труда является стимулирование работников за счет установления зависимости уровня оплаты труда и производственных результатов.

На каждом предприятии должна быть утверждена система показателей, используемых для расчета заработной платы: тарифных ставок, сдельных расценок, порядок и условия премирования, сроки выплаты заработной платы и т.д. При этом в качестве гарантии выплаты заработной платы за выполненный труд законодателем установлен минимальный размер оплаты труда. В случае если работник полностью отработал определенную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности, организация обязана ему выплатить заработную плату в размере не менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ). На 2016 г. данная величина установлена в сумме 6 204 руб.[[1]](#footnote-1)

Российская практика оплаты труда по сравнению с международной в силу сложности законодательно-нормативного регулирования имеет существенные отличия, в связи, с чем целесообразно выяснить основные особенности, которые могут быть использованы в целях совершенствования учета расчетов с персоналом.

Учет расчетов по оплате труда и социальному обеспечению является сложной областью учета в связи с большим разнообразием практических ситуаций. В Международных стандартах финансовой отчетности (далее-МСФО) рассматриваемым вопросам посвящены два стандарта: 19 «Вознаграждения работникам» Приложение 1 и 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения (пенсионным планам)».

В РФ сегодня нет специального Положения по бухгалтерскому учету (далее-ПБУ), регламентирующего учет и отражение в отчетности обязательств по оплате труда и социальному обеспечению, включая пенсионные начисления. При отражении расходов организации руководствуются ПБУ 10/99 «Расходы организации», который регламентирует учет и отражение в отчетности начисленных за отчетный период вознаграждений (затраты на оплату труда в форме заработной платы и премий).

МСФО 19 применяется для учета всех вознаграждений работникам (за исключением тех, к которым применяется стандарт МСФО 2 «Выплаты, основанные на акциях»), включая предоставляемые:

- в соответствии с официальными программами (планами) и соглашениями;

- согласно требованиям законодательства или в рамках внутриотраслевых соглашений;

- в силу сложившейся в организации практики, которая ведет к возникновению традиционного обязательства.

В РФ остается проблемой классификация выплат работникам, которая основана на постановлениях (приказах) органов статистики.

В международной практике учета расчетов с персоналом по оплате труда понятия «заработная плата» не существует, вместо него используется термин «вознаграждения работникам».

Согласно МСФО 19 под вознаграждениями работникам понимаются все формы выплат работникам в обмен на оказанные ими услуги. А под текущими вознаграждениями работникам - вознаграждения работникам, подлежащие выплате в полном объеме в течение 12 месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги (кроме выходных пособий и вознаграждений в форме долевых инструментов). То есть, в МСФО 19 понятие вознаграждений работникам имеет более широкий смысл, чем в российских стандартах. Сравнительная характеристика учета вознаграждений работникам по международным и российским стандартам приведена в таблице 1.

Сравнительная характеристика учета расчетов по оплате труда с персоналом по международным и российским стандартам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Признак сравнения | МСФО | Российские учетныестандарты |
| Наличие стандартов | МСФО 19 и МСФО 26 определяют правила признания, оценки и отражения в отчетности различных видов вознаграждений работникам | Отсутствует  |
| Классификация вознаграждений работникам | Пять групп выплат, отличающихся правилами признания, оценки и отражения в отчетности | Три группы выплат в соответствии с постановлением Госкомстата РФ, отличные от МСФО |
| Разграничение краткосрочных и долгосрочных вознаграждений | Вознаграждения работникам подразделяются на краткосрочные и долгосрочные | Не разделяются  |
| Оценка | Краткосрочные вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости, долгосрочные – по дисконтированной | Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости, оценка по дисконтированной стоимости не отсутствует  |
| Методика определения дисконтированной стоимости | Применяется метод актуарной оценки для определения дисконтированной стоимости обязательств по пенсионным планам | Отсутствует  |
| Отражение в отчетности | Требования к раскрытию информации в финансовой отчетности разработаны по каждой из пяти групп выплат | Задолженность по расчетам с персоналом по оплате труда отражается в статье баланса «Кредиторская задолженность», в которую также включается задолженность по социальному страхованию. |
| Состав кратко­срочных вознаграж­дений работникам | МСФО 19 в состав кратко­срочных вознаграждений включает: заработную плату; краткосрочные оплачиваемые отпуска; участие в прибыли и премии в течение года после отчетного периода; различные вознаграждения в не денежной форме для текущих сотрудников; взносы на социальное обеспечение. | Отсутствует разделение возна­граждений работников на дол­госрочные и краткосрочные. На практике большинство возна­граждений рассматриваются как краткосрочные и включают в себя: заработную плату; краткосрочные оплачиваемые отпуска; различные виды премий |
| Прочие долгосроч­ные вознаграждения | В состав прочих долгосрочных вознаграждений включаются:долгосрочные оплачиваемые отпуска, такие как отпуск за выслугу лет или творческий отпуск; вознаграждения за выслугу лет;долгосрочные пособия по нетрудоспособности;участие в прибыли и премии, подлежащие выплате по истечении двенадцати месяцев (или позже) после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги;отсроченные вознаграждения, выплачиваемые через двенадцать месяцев (или позже) после окончания периода, в котором они были заработаны. | Деление обязательств перед работниками на долгосрочные и краткосрочные осуществляется на основании общих принципов, сформулированных в ПБУ 4/99 «Бухгал­терская отчетность организации». |
| Выходные пособия | В МСФО 19 выходные пособия выделены в отдельную катего­рию вознаграждений. Расходы на выходные пособия должны признаваться немедленно. | Не регламентировано |
| Классификация вознаграждений по окончании трудовой деятельности | МСФО 19 классифицирует планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности как планы с установленными выплатами и планы с установленными взносами. МСФО 19 допускает и раскрывает особенности учета пенсионных планов группы работодателей, т.е. пенсионного плана учрежденного группой разных работодателей. | Вознаграждения по окончанию тру­довой деятельности оформляются в форме дополнительных надбавок к пенсиям. Наиболее распространенными являются ситуации: по коллективному (трудовому) договору компания самостоятельно осу­ществляет доплаты к пенсиям действующим пенсионерам; перечисляет взносы в негосударственные пенсионные фонды.В отличие от МСФО в РСБУ отсутствует разделение пенсионных программ на пенсионные планы с установленными взносами и установленными выплатами. |

Рассмотрим на примере ЗАО «Технор» порядок оплаты труда.

Согласно Учетной политике ЗАО «Технор» для бухгалтерского учета расчетов по оплате труда предприятие использует как унифицированные формы первичной учетной документации (платежные ведомости, расчетные ведомости, табели учета рабочего времени, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1, так и разработанные самостоятельно (справки по отпускным, пособиям).

Основанием для начисления заработной платы работникам является табель учета рабочего времени. Пример табеля учета рабочего времени приведен в Приложении 5. В табеле учета рабочего времени указывается отметка о явке работника и количестве отработанных им часов рабочего времени за каждый день месяца, в результате рассчитывается количество отработанных часов и дней за месяц. Порядок начисления и выплаты заработной платы в ЗАО «Технор» представлен на рисунке 1.

Платежное поручение

Реестр на оплату, Платежная ведомость

Регистры бухгалтерского учета

Расчетная ведомость

Табель учета рабочего времени

Банковские карты работников

Перечисление заработной платы

Начисление
заработной платы и связанных с ней выплат

Регистрация рабочего времени

Расчет заработной платы

Рис. 1. Порядок начисления и выплаты заработной платы в ЗАО «Технор»

Всем работникам ЗАО «Технор» выплаты перечисляются на банковскую карточку. Для перечисления в бухгалтерии составляется платежное поручение. Факт выплаты оформляется платежной ведомостью, составляется реестр на сотрудников и указывается номер платежного поручения.

# задание 2

Выполните задание на тему «Затраты производства и себестоимость продукции»

Указания по выполнению задания

Предположим, что в рассматриваемом периоде текущие затраты промышленного предприятия за один день его работы состояли только из двух видов:

а) основной заработной платы производственного рабочего в размере 1200 руб.;

б) заработной платы бухгалтера в размере 800 руб.

Кроме того, известно, что 55 % рабочего времени бухгалтер занимался производственной деятельностью, а 45 % времени – непроизводственной. Классифицируйте приведенные затраты по основным признакам.

Задание 2

Выполнил студент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_гр.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рассчитаем заработную плату бухгалтера, относимую к производственному и непроизводственному видам деятельности:

800 \* 55/100 = 440 руб. и 800 \* 45/100 = 360 руб. соответственно.

Остальные решения представлены в таблице

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование затрат | Заработная плата | Всего затрат |
| рабочего | бухгалтера |
| 1 | Затраты на оплату труда персонала | 1200 | 800 | 2000 |
| 2 | Технологические затраты | 1200 | - | 1200 |
| 3 | Расходы по управлению производством | - | 800 | 800 |
| 4 | Затраты, связанные с производственной деятельностью | 1200 | 440 | 1640 |
| 5 | Затраты, связанные с непроизводственной деятельностью | - | 360 | 360 |
| 6 | Основные затраты | 1200 | 440 | 1640 |
| 7 | Вспомогательные затраты | - | - | - |
| 8 | Затраты на выпуск валовой продукции | 1200 | 440 | 1640 |
| 9 | Затраты, полностью включаемые в себестоимость выпускаемой продукции | 1200 | 440 | 1640 |
| 10 | Прямые затраты | 1200 | - | 1200 |
| 11 | Косвенные затраты | - | 800 | 800 |
| 12 |  Затраты, относящиеся к постоянным | - | 800 | 800 |
| 13 | Затраты, относящиеся к переменным | 1200 | - | 1200 |
| 14 | Затраты на оплату труда | 1200 | 800 | 2000 |
| 15 | Основная заработная плата производственных рабочих | 1200 | - | 1200 |
| 16 | Одноэлементные затраты | 1200 | - | 1200 |
| 17 | Комплексные затраты | - | 800 | 800 |
| 18 | Общехозяйственные расходы | - | 800 | 800 |
| 19 | Нормируемые затраты | 1200 | 800 | 2000 |
| 20 | Текущие затраты | 1200 | 800 | 2000 |

# Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части I и II.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части I и II.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Части I, II и III.
4. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 (ред. от 04.11.2014)
5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» № 82-ФЗ от 19.06.2000 (ред. от 14.12.2015).
6. Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» № 212-ФЗ от 24.07.2009 (ред. от 29.12.2015г.).
7. Федеральный закон «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2016 год» № 362-ФЗ от 14.12.2015
8. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» №307-ФЗ от 29.12.2008 (ред. от 01.12.2014)
9. «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г.». Постановление Правительства РФ № 1265 от 26.11.2015
1. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 14.12.2015). [↑](#footnote-ref-1)