

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kursovaya-rabota/6973>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Внешнеэкономическая деятельность

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	7
1.1. Порядок организации заработной платы. Формы и системы оплаты труда.....	7
1.2. Особые условия оплаты труда отдельных работников и работ.....	9
1.3. Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	11
ГЛАВА II. СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	15
2.1. Краткая экономическая характеристика ООО «Консалта».....	15
2.2. Первичный учёт расчётов с персоналом по оплате труда в ООО «Консалта».....	16
2.3. Аналитический и синтетический учёт расчётов с персоналом по оплате труда в ООО «Консалта».....	19
2.4. Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Консалта».....	22
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	26
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	30

ВВЕДЕНИЕ

Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате с сотрудниками представляет собой одной из самых важных направлений деятельности бухгалтерии на любом предприятии в любой стране. Учет расчетов с персоналом по оплате труда – это самый трудоемкий и ответственный участок работы бухгалтера. И данный участок бухгалтерского учета занимает одно из основных мест в системе учета на предприятии. Рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей людей, их способности к труду. В условиях рынка «способность к труду» превращает рабочую силу в товар. Но это товар специфический. Во-первых, только этот товар способен создать стоимость больше той, в которую оценивается он сам, во-вторых, если не будет привлечен этот товар, то любое производство станет невозможно, в-третьих, именно этот товар определяет степень (эффективность), с которой будут использоваться основные и оборотные производственные фонды.

Первое место среди всех факторов, которые так или иначе оказывают влияние на увеличение качества применения трудоспособности сотрудников организации, занимает система оплаты труда. Потому что заработная плата (и очень часто только она) определяет выбранное работником то или иное рабочее место. Поэтому данная тема имеет высокое значение для любого специалиста.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что данная тема представляет собой важный составной элемент бухгалтерского учета в целом, работы с персоналом и налоговых начислений. Кроме того, интерес к исследованию именно этого вопроса состоит в том, что именно в данном вопросе создаются первыми новые документы, нормативные акты, законы, которые относятся к учету, начислению и оплате труда. Когда Россия перестраивалась на новую систему рыночного хозяйствования, соответственно изменениям в экономике и социальном развитии государства претерпела и система оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Произошедшие изменения потребовали серьезного пристального изучения и использования большого числа фундаментальных положений, которые действовали в государствах с развитой рыночной экономикой.

На этапе перехода экономики утратила свою силу стимулирующая функция оплаты труда. В плановой

социалистической экономике заработная плата являлась средством, позволяющим уравнивать всех и стимулировать никого не могла, а в условиях рынка выявилась тенденция к тому, что уровень финансового положения предприятия и заработная плата, которую получают работники на этих предприятиях совсем никак не связаны между собой.

Стимулирующая роль заработной платы возрастает, если тарифная система преобладает в области оплаты труда. Но в современных реалиях тарифная система оплаты труда применяется все реже, и все чаще применяется повременная оплата труда.

В качестве задач, которые необходимо решить в ходе написания курсовой работы, можно определить следующие:

1. Необходимость рассмотрения экономической сущности учета расчетов с персоналом по оплате труда в современных условиях.
2. Составление краткой экономической характеристики предприятия, на базе данных которого формируется практическая часть работы.
3. Освещение современного состояния бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, разработка мероприятий по совершенствованию системы, которую будет возможно применять в условиях расчетов на ООО «Консалта».

В качестве цели данной курсовой определено проведение исследования в сфере учета расчетов с персоналом по оплате труда, провести анализ действующей системы и форм оплаты труда с целью выявления недостатков, сформировать предложения, которые помогут усовершенствовать системы оплаты труда.

Для того, чтобы реализовать цель, поставленную в качестве цели курсовой работы необходимо решить следующие задачи:

1. Сформировать определение сущности заработной платы;
2. Изучить формы и системы оплаты труда, которые существуют в настоящее время, порядок начисления определенных видов заработной платы, исследовать способы применения этих форм и методов на конкретном предприятии, определить систему премирования, которая принята на предприятии. В рамках реализации данной цели требуется проведение анализа затрат, определение фондов, существующих на предприятии, из которых происходит выплата вознаграждения за труд работников.
3. Также будет рассмотрена система учета удержаний и вычетов из заработной платы сотрудников, а также их отражение на счетах бухгалтерского учета.

В качестве предмета в рамках данной курсовой работы рассматривается обобщение полученных в процессе обучения теоретических знаний и применение их в практической деятельности для того, чтобы проводить анализ состояния бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в ООО «Консалта». Расчет заработной платы представляет собой одно из основных направлений работы бухгалтера, поэтому данная тема обладает высокой практической значимостью и реальной актуальностью для рассматриваемого предприятия.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Порядок организации заработной платы. Формы и системы оплаты труда

В рыночной экономике любой товар имеет себестоимость, и рабочая сила, являясь специфическим товаром, не исключение. Оплатой труда, в соответствии со ст. 129 ТК РФ, называют систему отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателями выплат работникам за выполнение ими своих трудовых обязанностей. Выплаты эти производятся в соответствии с законами, нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. [3]

Заработной платой называют заранее оговоренную сумму, которая представляет собой вознаграждение за

исполнение трудовых обязанностей и зависит от квалификационных показателей работника, сложности выполняемой им работы, количества его должностных обязанностей, качества результатов труда и условий, в которых он осуществляет свою деятельность, которую работник выполняет, а также заработной платой называют выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В состав заработной платы не включаются пособия, которые выплачиваются из средств социального страхования. Соответственно, в тот момент, когда работодатель нанимает работника, заработная плата является лишь мерой цены труда. Выплачиваться заработная плата должна исключительно в денежной форме в рублях. По договоренности с работником зарплата ему может выплачиваться в любой другой форме, которая не противоречит законодательству РФ. Но доля заработной платы, которая будет выплачиваться в неденежной форме не должна быть выше 20% от совокупного заработка сотрудника. [1, 2]

Оплату труда каждого сотрудника определяет работодатель. При организации заработной платы необходимо реализовать функции, формы и системы оплаты труда, применять современные методы ее организации, которые обязательно должны быть взаимосвязаны с рынком, организацией и нормированием труда, техническим уровнем производства.

Понятие «оплата труда» находится в тесной взаимосвязи с понятием «заработная плата», но при этом между ними прослеживаются и определенные различия:

1) по времени: заработная плата – начисленное вознаграждение, а оплата труда выплаченная заработная плата;

2) по источникам формирования: заработная плата- элемент себестоимости, а оплата труда – это еще и премии различного характера из соответствующих фондов. [15]

Отсюда оплатой труда можно назвать систему отношений, которая связана необходимостью обеспечения установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд согласно законам, нормативно-правовым актам, коллективному договору, соглашению, локальным нормативным актам и трудовому договору.

При оплате труда сотрудников предприятие может использовать тарифную или бестарифную систему оплаты труда. [20]

Тарифная система оплаты труда – это такая совокупность нормативных материалов, которая дает возможность дифференцировать и регулировать уровень заработной платы.

Тарифная система (ст. 143 ТК РФ)

тарифная ставка (оклад) тарифные сетки тарифный коэффициент

Тарифная система предполагает использование либо повременной, либо сдельной формы оплаты труда.

Повременная оплата труда подразумевает оплату за фактически отработанное время, не принимая в расчет выработку. При применении повременно-премиальной формы оплаты труда к сумме заработной платы прибавляется премия.

Сдельная форма оплаты труда предполагает оплату за фактически произведенную продукцию.

Выделяют прямую сдельную (оплата только за число единиц продукции или работ), сдельно-премиальную (выплачивается премия за перевыполнение плана), сдельно-прогрессивную (оплата повышается за выработку сверх нормы), косвенно-сдельную (процент к заработку основных производственных рабочих), аккордную (оплата производится за весь объем работы).

Бестарифная система оплаты труда подразумевает учет конечных результатов работы структурного подразделения. Применение данной системы подразумевает при распределении сумм оплаты труда использование коэффициента трудового участия.

При использовании системы плавающих окладов должностной оклад корректируется в зависимости от результатов деятельности работников.

Система оплаты труда на комиссионной основе. Выплата производится в виде фиксированного размера (процента) от дохода.

Урочно-повременная система оплаты труда заключается в том, что если выполняется установленная норма, то оплата труда производится по повышенным часовым ставкам за фактически отработанное время. При невыполнении нормы труда сверхурочное время не оплачивается, а ставки используются пониженные.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч.1 от 30.11.1994г. №51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994г. (ред. от 26.06.2007г.)); ч.2 от 26.01.1996г. №14-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.12.1995г. (ред. от 24.07.2007г.)).

2. Налоговый кодекс РФ, ч.1 от 31.07.1998г. №146-ФЗ (принят ГД ФС РФ 16.07.1998г. (ред. от 17.05.2007г.)); ч.2 от 05.08.2000г. №117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000г. (ред. от 24.07.2007г.)).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001г. (ред. от 21.07.2007г.)).
4. Федеральный закон от 21 июля 2007г. №183-ФЗ «О бюджете фонда социального страхования РФ на 2008г. и плановый период 2009 и 2010 гг.» (ред. от 28.02.2008г.).
5. Федеральный закон от 29 декабря 2004г. №202-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2004 год».
6. Федеральный закон от 29 декабря 2004г. №207-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2005г».
7. Постановление Правительства РФ от 31 августа 1999г. №975 «Классификация отраслей (подотраслей) по классам профессионального риска» (ред. от 08.08.2003г.).
8. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003г. №213 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями от 13.07.2006г.).
9. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера (утв. Постановлением Госкомстата России №116 от 24 ноября 2000г. по согласованию с Минэкономразвития России, Минтрудом России и Банком России).
10. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 (Приказ Минфина РФ от 06.05.1999г. №32-н (ред. от 27.11.2006г.)) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету 9/99«Доходы организации»).
11. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (Приказ Минфина РФ от 06.05.1999г. №33-н (ред. от 27.11.2006г.)) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету 10/99 «Расходы организации»).
12. План счетов бухгалтерского учета и Инструкция по его применению (Приказ МФ РФ от 31 октября 2000г. №94-н (ред. от 18.09.2006г.)).
13. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утверждены Постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001г. №26).
14. Подольский В.И. Аудит, 3-е издание, переработанное и дополненное, М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012
15. Анциферова И.В. Бухгалтерский финансовый учет, 4-е издание, переработанное и дополненное, М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010
16. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет, 2-е издание, переработанное и дополненное, М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011
17. Захарьин В.Р. Теория бухгалтерского учета, 2-е издание, исправлено и дополнено, М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013.
18. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: Учебник. Ростов н/Д: Феникс, 2012
19. Лытнева Н.А., Малявкина Л.И., Федорова Т.В. Бухгалтерский учет: Учебник. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014 .
20. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет: Учебник. М.: КНОРУС, 2012 г.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/6973>