

Содержание

Введение.....	2
1. Заработная плата как экономическая категория.....	4
1.1. Заработная плата: сущность, цели и задачи учета.....	4
1.2. Системы и формы оплаты труда.....	9
1.3. Нормативное правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	14
Библиографический список.....	20

Введение

Актуальность выбранной темы исследования заключается в том, что организация оплаты труда занимает одно из центральных мест во всей системе учета на современном предприятии. В целом, учет труда и заработной платы является одной из важнейших бухгалтерских задач. Требования, предъявляемые к учету труда и его оплаты, обусловлены местом рабочей силы в воспроизводстве валового внутреннего продукта, как важнейшей составной части процесса производства.

По своим функциям, заработная плата должна мотивировать человека к труду, обеспечивать материальные потребности работника и его семьи, обеспечивать профессиональный и культурный уровень, стимулировать к повышению трудовой активности. Она должна обеспечивать статус, регулировать отношения между спросом и предложением рабочей силы и конечно определять меру участия работника в совокупных затратах на производство.

Целью выпускной квалификационной работы является выработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ООО «ТехноЛес Коми» для повышения качества бухгалтерского учета и снижения ошибок в учете расчетов с персоналом.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность заработной платы как экономической категории;
- изучить существующие системы и формы оплаты труда;
- рассмотреть нормативное правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- дать краткую экономическую характеристику ООО «ТехноЛес Коми»;

- рассмотреть формы и системы оплаты труда, применяемы в организации;
- изучить порядок организации и бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТехноЛес Коми»;
- провести анализ динамики, структуры и эффективности использования фонда оплаты труда;
- разработать предложения по совершенствованию применяемой системы оплаты труда в организации.

Объектом исследования является ООО «ТехноЛес Коми».

Предметом данной работы является методика бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда на современном коммерческом предприятии.

Методической основой дипломной работы является комплекс общенаучных методов (анализ, синтез, аналогия, прогнозирование, системный подход), а также специальных методов (запрос, инспектирование, наблюдение и др.).

Степень разработанности данной темы достаточно высока. Отдельные статьи или разделы в монографиях по данной тематике опубликованы З.С. Башировой, Я.В. Кузнецовой, А.В. Садриевой, Е.Н. Селяниной и др.

Информационной основой исследования послужили законодательные нормативные акты РФ, монографии отечественных экономистов, статьи из специальных журналов.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

1. Заработная плата как экономическая категория

1.1. Заработная плата: сущность, цели и задачи учета

Работники организация за осуществление своих должностных обязанностей получают заработную плату. Понятие заработной платы дается в ст. 129 ТК РФ, которая определяет, что заработная плата является вознаграждением работнику за труд, в зависимости от квалификации, сложности, количества и качества выполняемой им работы, к ним так же относятся компенсационные выплаты и стимулирующие доплаты. Т.е. в состав заработной платы входит как окладная часть оплаты труда, так же премии и надбавки за выполнение своих должностных обязанностей и различные компенсации [3].

По А. Смиту заработная плата является ценой труда, с ростом богатства, доказывал он, увеличивается спрос на труд, повышается заработная плата и растёт благосостояние населения. В результате этого ускоряется прирост рабочей силы. В дальнейшем образуется избыток рабочих рук и поэтому работодатель вынужден заработную плату понижать. Затем снова при низкой величине оплаты труда количество рабочих мест сокращается, что в дальнейшем ведет снова к недостатку рабочих и работодатель снова повышает заработную плату, то есть продолжается замкнутый круг [10, с. 131].

Поэтому А. Смит считал, что необходимо повышать заработную плату только тех видов труда, которые требуют специальной подготовки, то есть высококвалифицированных специалистов, у которых большой спрос на рынке труда. На сегодняшний день российский рынок труда так и построен, что высокая заработная плата только у тех, которые востребованы на предприятии как лучшие работники. Знаменитый экономист У. Петти, наоборот, опровергал высокую заработную плату, он

считал, что заработную плату нужно сводить к минимуму средств существования. Так как он был сторонником низкой заработной платы, он считал, что, только устанавливая низкую заработную плату, работник будет трудиться с достаточным напряжением сил. Но при этом он не учитывал, что низкая заработная плата сводит к минимуму развитие человеческого капитала. Цена товара, «способность к труду» - заработная плата, должна быть разумной, т. е. удовлетворять потребности и нужды данного работника, но при этом она не может быть чрезмерной [10, с. 131].

Сам термин «заработная плата» представляет собой денежное вознаграждение за труд. Ее становление происходило параллельно с развитием человеческого общества, а именно, на этапе развития товарного производства при возникновении промышленного капитала, то есть когда в обществе появились люди, работающие по найму, с одной стороны, и «бизнесмены» - с другой.

В рыночной экономике заработная плата представляет наиболее важный интерес наёмных работников, работодателей и вообще государства в целом. По существу, это главный доход для большинства населения, ведь независимо от выполняемой работы, каждый работник берет плату за свой проделанный труд. От размера заработной платы зависит его условия жизни, уровень удовлетворения своих повседневных потребностей, а также возможность сохранения работоспособности.

Заработная плата выполняет несколько функций, но наиболее важными считаются воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная) [41, с. 482].

Воспроизводственная функция - позволяет воспроизводить рабочую силу на необходимом уровне потребления, т. е. это способность заработной платы быть достаточной для воспроизводства физических, умственных и других затрат, которые имеют место в процессе любой трудовой деятельности индивида.

Статусная функция зарплаты означает соответствие статуса, который определяется размером заработной платы, трудовому статусу работника. А под ним понимается положение сотрудника в системе социальных отношений и связей. Трудовой статус определяет положение сотрудника по отношению к другим сотрудникам по вертикали и по горизонтали. В соответствии с этим, размер оплаты труда является основным показателем данного статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями дает возможность судить о справедливости оплаты труда.

Стимулирующая функция заработной платы очень важна с позиции руководства предприятия, которая должна побуждать работника к повышению эффективности труда, а также к максимальной отдаче. То есть, степень реализации стимулирующей функции заработной платы определяется, в самую первую очередь, её организацией, а не размерами оплаты труда [41, с. 483].

Регулирующая функция заработной платы влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости. Эта функция осуществляет равновесие интересов работников и работодателей.

Расчеты с персоналом по оплате труда являются важной составляющей бухгалтерского учета в любой компании. Оплата труда занимает значительную часть расходов организации, на основании которых определяется себестоимость продукции.

Целью бухгалтерского учета труда и расчетов по его оплате является получение информации, необходимой для контроля за численностью работников, использованием рабочего времени, производительностью труда, расходами на оплату труда; обеспечение правильного начисления и своевременной выплаты заработной платы работникам и налоговых и неналоговых платежей, удерживаемых из нее и начисляемых на фонд заработной платы (рисунок 1.1) [14, с. 104].

Указанная цель определяет основные задачи бухгалтерского учета расчетов по оплате труда. Учет расчетов по оплате труда включает в себя следующие задачи [14, с. 104]:

- своевременная выплата заработной платы и удержаний из нее, расчет среднего заработка для начислений отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, командировочных расходов;
- осуществление выплат социального характера;
- соблюдение трудового и налогового законодательства; своевременное предоставление отчетной документации.



Рисунок 1.1 - Цели и задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

В бухгалтерском учете необходимо не только отражать достоверные расчеты с персоналом по оплате труда, но также и безошибочно

рассчитывать суммы выплат, в положенный срок производить вычеты различного рода, работать в соответствии с законодательством.

Соблюдение всех норм и положений законодательства способствует отлаженной работе, а также сохранению позиций среди конкурентов. В Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности отмечено, что важнейшим условием обеспечения качества бухгалтерской отчетности является результативный контроль.

Ядром системы контроля является аудит, который представляет собой оценку полноты отражения выполненных операций в бухгалтерском учете, проверку соблюдения компанией требований налогового и трудового законодательства. Следовательно, аудит в настоящее время становится одним из важнейших и необходимых инструментов повышения качества бухгалтерского учета [14, с. 105].

Одной из важнейших задач дальнейшего развития учета расчетов с персоналом по оплате труда является его сближение с требованиями международных стандартов финансовой отчетности (МСФО), которое, как известно, положено в основу реформирования нормативного регулирования российского бухгалтерского учета. И в этом отношении большую роль может сыграть принятие нового положения по бухгалтерскому учету, посвященного вопросам учета расчетов по оплате труда, проект которого в настоящее время размещен на сайте Минфина РФ.

Таким образом, заработной платой является вознаграждение за труд работнику, выполняемый в пределах его должностных обязанностей. В заработную плату включается как оплата исходя из оклада сотрудника, так и различные доплаты. Уровень заработной платы на предприятии является основным стимулом для повышения производительности труда и повышения качества труда персонала организации. Целями учета расчетов по оплате труда является получение достоверной информации о

численности, фонде оплаты труда. При этом к задачам следует отнести своевременный расчет и выплату заработной платы, выплат социального характера, соблюдение ТК РФ и своевременное предоставление отчетности.

1.2. Системы и формы оплаты труда

Организации самостоятельно создают и утверждают формы и системы оплаты труда. Оклады и тарифные ставки в компаниях чаще всего используются как ориентиры для дифференциации оплаты труда. Это зависит от сложности работы, квалификации и профессии работников предприятия [16, с. 278].

Система оплаты труда демонстрирует взаимосвязь между показателями, которые характеризуют норму (меру) труда, размеры его оплаты в рамках этих норм либо сверх них. Это гарантирует работнику получение заработной платы в соответствии с фактическими результатами его труда (относительно вышеупомянутых норм) и стоимостью его рабочей силы, согласованной между работодателем и данным работником.

На предприятии система оплаты труда заключается в распределении финансового вознаграждения в зависимости от результатов работы, достигнутых сотрудниками, и их квалификации. Алгоритм указанного распределения зависит от целей и задач, которые стоят перед определенным предприятием. Одно из базовых требований к системе оплаты труда заключается в том, что она должна обеспечить равную оплату за равноценный труд. Существует две основные формы (группы) систем оплаты труда: повременная и сдельная [16, с. 279].

Повременная форма оплаты труда подразумевает, что при расчете зарплаты исходят из установленного оклада, ставки либо тарифа за время, фактически отработанное сотрудником.

Повременно-премиальная система предполагает наличие премии, которая выплачивается сотрудникам по результатам года, квартала либо месяца. Условия начисления премии определены коллективным договором либо положением о премировании.

Сдельная форма оплаты труда означает, что зарплата рассчитывается на основании установленной заранее величины оплаты единицы качественно изготовленной продукции или другой выполненной работы (сдельных расценок) [16, с. 279].

Можно выделить следующие системы сдельной формы оплаты труда и ее разновидности:

- прямая сдельная система оплаты труда – заработок рассчитывается на основе заранее установленного тарифа за каждую штуку изготовленной продукции надлежащего качества;

- премиальная система оплаты труда – зарплата сотрудника состоит из заработка по базовым сдельным расценкам, рассчитанного на основе фактической выработки, и дополнительной премии, которая начисляется за выполнение или перевыполнение установленных норм;

- прогрессивная система оплаты труда – выработка в рамках установленной базовой (исходной) нормы оплачивается согласно основным расценкам (которые не изменяются), а выработка сверх указанной нормы – по сдельным повышенным;

- косвенно-сдельная система оплаты труда - оплата труда работников обслуживающих и вспомогательных производств, которая устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают.

- аккордная система оплаты труда – размер оплаты устанавливается за комплекс работ, а не за каждую изготовленную единицу продукции или выполненную операцию.

Различают несколько видов заработной платы. Основная зарплата производится по сдельным ставкам, окладам, тарифным ставкам, премиям. Она начисляется за время, которое было отработано фактически. При этом учитывается качество работы и ее количество. В нее входят доплаты за сверхурочную работу и труд в ночное время, а так же оплата за вынужденный простой, если виноват в нем работодатель.

Дополнительная зарплата - достаточно широкое понятие, в которое входит [16, с. 280]:

- оплата отпусков (очередных);
- оплата перерывов в работах для кормящих матерей;
- оплата несовершеннолетним (льготных часов), за выполнение государственных или общественных обязанностей;
- выходные пособия, выплачиваемые при увольнении;
- выплаты за время, которое не было отработано, если это случаи предусмотрены законом.

Также существуют следующие виды оплаты труда.

Заработная плата при работе по совместительству, при начислении которой используется метод, предусмотренный на предприятии. Сотрудника, работающего на предприятии по совместительству, от остальных отличает только одно: он не может на втором месте работать более чем половину времени на основном месте.

Заработная плата, предусмотренная для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, подразумевает 70 дней до родов и 70 дней после. В этот период она получает зарплату, равную среднему заработку за последний год. Сюда включается, в том числе, стипендию, если до рождения ребенка женщина была студенткой. Если доходов она еще не получала, зарплата будет равна минимальному заработку [16, с. 281].

Заработная плата за неполный месяц также выплачивается в зависимости от формы оплаты, установленной на предприятии. При повременной, по принятым тарифным ставкам, но только за время, которое сотрудник работал или в зависимости от нормы выработки при сдельной. Премии таким сотрудникам обычно не начисляют, но работодатель принимает соответствующее решение на свое усмотрение.

Заработная плата работникам организаций в соответствии с законодательством о труде выплачиваются не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Применяется авансовый и базовый порядок расчетов по заработной плате за первую половину месяца. В первом случае работникам выдается аванс, а окончательный расчет производится при выплате заработной платы за вторую половину месяца. Во втором случае работникам вместо планового аванса начисляется заработная плата за первую половину месяца по фактически выработанной продукции или по фактически отработанному времени. Авансы начисляются в размере 40% оклада или 50% за вычетом налогов.

Организации имеют право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, что может быть установлено коллективным договором [18, с. 36].

Формула расчета зарплаты по окладу имеет следующий вид:

$$ЗП = \frac{О}{ДР} * Д_0 + П - Н - У, \quad (1.1)$$

где ЗП - заработная плата за месяц;

О - оклад.

Др - рабочие дни по производственному календарю.

До - дни, фактически отработанные работником.

П - премии, доплаты, надбавки и другие стимулирующие и компенсационные выплаты. При этом такие выплаты могут быть

установлены как в твердом размере, так и в зависимости от количества отработанных дней в месяце.

Н - налог на доходы физических лиц. Ставка налога составляет 13% от суммы выплаты. Некоторым категориям граждан предоставляется право на налоговый вычет.

У - удержания. По общему правилу размер удержаний из суммы оплаты труда не может превысить 20%. Специальные правила предусмотрены, например, при удержании по нескольким исполнительным листам - 50 %, при удержании для выплаты алиментов - 70%.

Для расчета заработной платы на сдельной оплате труда применяется другая формула [18, с. 37]:

$$ЗП = C_1 * K_1 + C_2 * K_2 + C_n * K_n + П + ДВ - Н - У, \quad (1.2)$$

где C_1, C_2, C_n - сдельные расценки за произведенную работником продукцию (изделие, операцию, работу и т.д.)

K_1, K_2, K_n - количество единиц произведенной работником продукции.

ДВ - дополнительное вознаграждение, которое выплачивается работнику на сдельной оплате труда, за дни, которые являются нерабочими и праздничными.

При этом сдельщики могут быть задействованы как на выполнении одной операции (изготовления одной детали) так и на нескольких.

Из общей суммы заработной платы за месяц необходимо вычесть уже полученный аванс (заработную плату за первую половину месяца).

Таким образом, применяемые формы и системы оплаты труда зависят от целей организации, вида деятельности. Значение форм и систем оплаты труда с каждым днем растет. Каждая вновь образовавшаяся организация выбирает для себя оптимальный вариант формирования заработной платы в целях стимулирования сотрудников для

эффективности работы предприятия. Выбор системы решает принципиальные вопросы экономической теории на рынке труда. Современная экономика требует создания и обеспечения регулирования заработной платы, формирование цены рабочей силы. Такое создание цен выступает эффективным регулятором организации заработной платы на предприятиях любого сектора экономики.

1.3. Нормативное правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Регулирование учета труда и его оплаты в РФ осуществляется на следующих уровнях [14, с. 91]:

1. Законодательный уровень:

- Конституция РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Налоговый кодекс РФ;
- Федеральные законы, обязательные к применению по всей территории РФ.

Право граждан на труд закреплено Конституцией РФ, ст.37 которой определено, что каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Основным сводом законодательных установлений по вопросам организации и оплаты труда являются ТК РФ. ТК РФ устанавливает новый порядок взаимоотношений между работодателем и представителями работников.

На работодателя возложена обязанность консультирования с представительным органом работников и, по возможности, учитывать его мнение, но право окончательного решения принадлежит работодателю.

Согласно ст. 139 ТК РФ средний заработок рассчитывается при оплате больничных листов, отпускных, выходных пособий, командировочных расходов. Для расчета средней заработной платы компания не учитывает выплаты социального характера, а также выплаты, которые не относятся к оплате труда (материальная помощь, организация питания, обучение, проезд и т. д.) [3].

ТК РФ определяет следующий порядок оплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком [3]:

- пособие определяется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за предыдущие 2 года, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам;

- учитывается заработок за указанный период времени, начисленный другими страхователями при предоставлении справки с места работы;

- при отсутствии у застрахованного лица заработка пособие рассчитывается исходя из размера МРОТ;

- с целью увеличения размера пособия застрахованное лицо, которое находилось в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком в годы, предшествующие наступления указанных страховых случаев, вправе написать заявление о замене соответствующих календарных лет для расчета среднего заработка.

Основопологающим документом в бухгалтерском учете является учетная политика компании, где отражены правила ведения бухгалтерского учета. В соответствии со ст. 8 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 любой экономический субъект вправе сам разрабатывать учетную политику. Каждая компания при формировании учетной политики должна основываться на

требованиях законодательства, исходить из особенностей своей хозяйственной деятельности [4]. Согласно ст.9 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 каждый факт хозяйственной жизни должен быть оформлен с помощью первичного учетного документа [4]. Форма первичной документации утверждается руководителем компании по представлению лица, ответственного за ведение бухгалтерского учета.

Нормативный уровень [14, с. 92]:

- положения по бухгалтерскому учету (ПБУ);
- методические указания;
- план счетов и инструкция по его применению.

Положения по бухгалтерскому учету, устанавливают принципы, базовые правила ведения бухгалтерского учета отдельных объектов и на отдельных его участках. На этом уровне регулирующим органом выступает Министерство финансов РФ. Так, ПБУ 10/99 «Расходы организации» регулирует порядок отражения в учете расходов организации по оплате труда.

ПБУ 1/2008 Учетная политика организации регулирует порядок формирования учетной политики организации. В учетной политике должны быть отражены основные аспекты учета расчетов по оплате труда. ПБУ 8/2010 регулирует порядок создания резервов на оплату отпусков и выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет.

В соответствии с п. 3 ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы», отражать оценочные обязательства в бухгалтерском учете и отчетности обязаны все организации, за исключением тех, которые вправе применять упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, включая упрощенную бухгалтерскую (финансовую) отчетность.

Организации, которые вправе вести упрощенный бухучет перечислены в п. 4 ст. 6 Закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», к ним относятся, в том числе и субъекты малого предпринимательства (за исключением перечисленных в п. 5 ст. 6 Закона № 402-ФЗ) [4]. Таким образом, большинство организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства, не обязаны формировать в бухгалтерском учете резерв на оплату отпусков.

Такой вариант является самым точным, поскольку с каждым отработанным месяцем количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска, на которые работники имеют право, увеличивается. Однако ежемесячное создание резерва является вместе с тем и самым трудоемким вариантом. Поэтому каждая организация выбирает для себя наиболее оптимальную периодичность формирования резерва на оплату отпусков и закрепляет ее в учетной политике.

План счетов утвержден приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н (в редакции от 08.11.2010) и действует в 2015 и 2016 году [9].

По Плану счетов бухгалтерского учета бухгалтерский учет должен вестись в организациях (кроме кредитных и государственных (муниципальных) учреждений) всех форм собственности и организационно-правовых форм, ведущих учет методом двойной записи. Он обеспечивает согласованность учётных показателей с показателями действующей отчётности.

Организационный уровень:

- учетная политика;
- должностные инструкции;
- положение об оплате труда;
- коллективные договора;
- трудовые договора.

В учетной политике утверждается порядок учета расчетов по оплате труда, утверждаются первичные учетные документы по оформлению расчетов по оплате труда, которые используются в организации.

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции [22, с. 370].

Таким образом, регулирование учета труда и его оплаты осуществляется на законодательном, нормативном и организационном уровнях. К законодательному уровню относятся Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Налоговый кодекс РФ; Федеральные законы, обязательные к применению по всей территории РФ. Нормативный уровень представлен Положениями по бухгалтерскому учету, Планом счетов и инструкцией по его применению. К организационному уровню регулирования оплаты труда относятся учетная политика организации, должностные инструкции, Положение об оплате труда, коллективный и трудовой договор.

Основным документом по регулированию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда является федеральный закон №402-ФЗ О бухгалтерском учете, который устанавливает обязанность хозяйствующих субъектов организовать бухгалтерский учет. Федеральный закон определяет обязательное документальное оформление хозяйственных операций. Так же важное место в регулировании бухгалтерского учета

расчетов с персоналом по оплате труда занимает ПБУ 1/2008, ПБУ 10/99, ПБУ 8/2010.

В данном разделе работы были рассмотрены теоретические аспекты заработной платы как экономической категории.

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Заработной платой сотрудника является вся совокупность поощрительных выплат, которые он получает за результат своей работы. Порядок оплаты труда регламентируется ТК РФ.

Целью бухгалтерского учета заработной платы является осуществление контроля среднесписочной численности, фонда оплаты труда, социальных выплат, своевременности сдачи отчетности и соблюдения ТК РФ. Соблюдение учета по счетам позволяет следить за правильным формированием фонда оплаты труда, за своевременным расчетом с персоналом и правильных отчислений на социальные нужды сотрудников, что дает положительную оценку работодателю на рынке труда.

Существует две основные формы систем оплаты труда: повременная и сдельная. Повременная форма различается на простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, косвенно-сдельную, премиальную, прогрессивную и аккордную системы оплаты труда. Удержания из заработной платы работника могут быть обязательными, по инициативе работодателя и по инициативе работника.

Регулирование учета труда и его оплаты осуществляется на законодательном, нормативном и организационном уровнях. К основным документам относятся Трудовой Кодекс РФ, Налоговый Кодекс РФ, Федеральный закон №402-ФЗ, Положения по бухгалтерскому учету 1/2008, 10/99, 8/2010.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
5. Федеральный закон №164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 02 июня 2016 года. [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
6. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденный постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.
8. Постановление Правительства РФ от 30.11.2015 № 1291 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по

основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 г» (ред. от 07.12.2015) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.

9. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online>, свободный. – Загл. с экрана.

10. Атамазова А. А. Заработная плата: ее роль и функции // Молодой ученый. - 2016. - №16. - С. 131-133.

11. Баширова З. С. Анализ фонда оплаты труда на примере предприятия ООО «Стройпрогресс ДВ» // Молодой ученый. - 2016. - №12. - С. 1120-1124.

12. Баянова О.В. Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда / О.В. Баянова // Международный бухгалтерский учет. – 2012. - № 47. - С. 89-90.

13. Баташева М. А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда // Молодой ученый. - 2015. - №10. - С. 519-522.

14. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник / Д.В. Лысенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 477 с.

15. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): Учебник/Кондраков Н. П. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 584 с.

16. Галашкина Ю. М. Формы и системы заработной платы, бухгалтерский учет расчетов по ней // Молодой ученый. - 2015. - №16. - С. 278-281.

17. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и аудит. Учебное пособие/И.М. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2014. – 306 с.

18. Данилова В.В. Как правильно рассчитаться с работником?// Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №1. - С. 36-38.

19. Джабазян Е.Л. НДФЛ: введение ежеквартальной отчетности. - 2015. - №6. - С. 3-5.

20. Иванов Д. Ю., Афанасьева Е. В. Анализ целесообразности выплат заработной платы с использованием пластиковых карт // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2016 г.). - М.: Буки-Веди, 2016. - С. 110-113.

21. Калтаева С. А., Самаликова А. М. Регулирование рынка труда в РК и мировой опыт регулирования рынка труда и политики занятости в зарубежных странах // Молодой ученый. - 2016. - №8.9. - С. 11-13.

22. Кузнецова Я. В. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия // Молодой ученый. - 2014. - №1. - С. 369-374.

23. Кузьмин А. А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда // Молодой ученый. - 2014. - №4.2. - С. 47-50.

24. Лермонтов Ю.В. Правовые последствия уплаты НДФЛ налоговым агентом до момента выплаты физическому лицу дохода, облагаемого НДФЛ// Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №1. - С. 8-12.

25. Макарова В. А., Самсонов С. А. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства // Материалы XII Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире». – СПб.: Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего», 2015. - № 12–4. - С. 91–97.

26. Мурзаева Е. В., Полякова А. А., Тищенко Э. А., Фаллер И. А. Роль первичного учета на предприятия при формировании расчетов по оплате труда // Молодой ученый. - 2015. - №10. - С. 751-754.

27. Минфин о системе оплаты труда и контроле за правильностью начисления зарплаты [Электрон. ресурс]. – URL: <http://www.audar-press.ru>, свободный. – Загл. с экрана.

28. Манохова С.В. Письмо Минтруда РФ от 23.08.2016 № 14-1/В-800// Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 12-14.

29. Нестеров С.Е. ФСС о начислении страховых взносов на отдельные выплаты работникам. - 2015. - №6. - С. 9-10.

30. Остроухова В. В. Проблемы правового регулирования оплаты труда // Молодой ученый. - 2016. — №6.6. - С. 91-95.

31. Палий О. И., Макарова В. А. К вопросу о применении уголовной ответственности за невыплату заработной платы // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития правовой науки». – Уфа: Аэтерна, 2015. - С. 39–44.

32. Ропотан С. В., Шелудько О. С. Расчеты по оплате труда - современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 946-948.

33. Типухин С. В. Постановление Правления ПФ РФ от 09.06.2016 № 482П// Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 21-23.

34. Файзуллина А.А. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 6 [Электрон. ресурс]. – URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=13385>, свободный. – Загл. с экрана.

35. Факторный анализ фонда оплаты труда [Электрон. ресурс]. – URL: <http://fotrss.ru/fond-oplaty-truda>, свободный. – Загл. с экрана.

36. Чернышева С. Ю. Особенности правового регулирования труда сезонных работников // Молодой ученый. - 2016. - №6.6. - С. 111-114.

37. Чернов С.А. Письмо МинФина РФ от 15.08.2016 № 03 04 09/47707// Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 25-28.

38. Шевалгин С. Е. Совершенствование системы оплаты труда производственного персонала - составляющая стратегического развития современного предприятия: условия и необходимость // Молодой ученый. - 2016. - №6. - С. 586-589.

39. Шаханова Т. С. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда // Молодой ученый. - 2016. - №11. - С. 1080-1083.

40. Шадрина Т.В. Перевод как основание для увольнения// Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №6. - С. 16-18.

41. Шарифуллина Г. Р. Заработная плата как социально экономическая категория // Молодой ученый. - 2013. - №6. - С. 481-482.