

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ-ВАРНА
КАТЕДРА „СЧЕТОВОДНА ОТЧЕТНОСТ”**

КУРСОВА РАБОТА

на

**Тема: " Проблеми при отчитане на
работната заплата в Районен съд-
гр.Сливен "**

Изготвил:

Яна Антонова Димитрова
Счетоводство и контрол
група 14
фак. номер 1661

Научен ръководител:

Доц.д-р Ф.Филипова

Варна 2011

УВОД

Работната заплата е една от противоречивите икономически категории. В нея се срещат преките икономически интереси и очаквания на работниците и служителите, на работодателите и на държавните институции. Темата за отчитане на работната заплата и възникващите при отчитането ѝ въпроси са особено актуални във всяко едно предприятие. Най-вече и поради кардиналните промени в икономиката на България, свързани с преминаването от централизирано планово към пазарно стопанство, които дадоха тласък в развитието на търговията и промишлеността.

Всички физически лица, работещи в едно предприятие, дружество или друго, имат право на възнаграждение за извършената от тях работа.

В тази разработка са разгледани по-специфично отчитането на трудовите възнаграждения в бюджетните предприятия като основен и най-често срещан обект на отчитане.

ГЛАВА ПЪРВА

Теоретични основи на работната заплата и отчитането ѝ

1. Същност, характеристика и елементи на работната заплата

1.1 Същност и характеристика на работната заплата

Работната заплата може да се характеризира от различни гледни точки. Най-често бива разглеждана като доход на работниците и служителите за положения труд, за работната сила, която изразходват в трудовият процес. От тази гледна точка работната заплата може да се определи като възнаграждение или разработка, установени в съответствие със споразумение или с националното законодателство, което по силата на писмен или устен договор за наемане работодателят изплаща на работниците и служителите за труда, който е или положен или трябва да бъде положен, или за услугите, които или са оказани, или трябва да бъдат оказани. Съгласно НАРЕДБА ЗА СТРУКТУРАТА И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА същата се разделя на брутна работна заплата и основна работна заплата. Брутната работна заплата съгласно чл.3 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата¹ се състои от:

1. основна работна заплата

¹ Вж: чл.3 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата (В сила от 01.07.2007 г.)

2. допълнителни трудови възнаграждения

3. други трудови възнаграждения

Основната работна заплата, съгласно чл.4 (1) от Наредба за структурата и организацията на работната заплата² представлява възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. При прилагането на сделни форми и системи на заплащане на труда тя следва да съответства на 100-процентно изпълнение на утвърдените трудови норми

и съгласно чл.4 (3)³ : „Основната работна заплата се определя на основата на оценка и степенуване на работните места и длъжностите и се договаря в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение.”

Работната заплата може да се разглежда и като разход на работодателя за производството и реализацията на стоките и услугите. Тя е разход като всички останали разходи за стопанската дейност и е част от цената на работната сила. Прието е паричният размер на заплатата да се нарича номинална работна заплата, а покупателната способност на номиналната работна заплата се отразява чрез реалната работна заплата. От своя страна реалната работна заплата зависи от : номиналната заплата, потребителските цени, данъкът върху работната заплата, задължителните лични осигуровки за социално и здравно осигуряване, за осигуряване при безработица и др. Покупателната способност на номинална работна заплата се определя чрез индекса на реалната заплата и е зависещ от индекса на изменението на минималната работна заплата и индекса на изменението на потребителските цени.

В сила от 1 септември 2011 г. влиза и новият размер на минималната месечна работна заплата за страната, който е 270 лв.⁴ Трябва да се вземе под внимание, че размерът на минималната месечна работна заплата се определя за пълен работен месец. В случай, че лицата работят на непълно работно време, следва те да получават минимално трудово възнаграждение, което да е пропорционално на отработените часове през месеца.

Функции

Същността на работната заплата е непосредствено свързана с нейните основни функции-възмездяваща, стабилизираща и мотивираща.

² Вж: гл. втора ,раздел II чл.4 (1) Наредба за структурата и организацията на работната заплата (В сила от 01.07.2007 г.)

³ Вж: гл. втора ,раздел II чл.4 (3) Наредба за структурата и организацията на работната заплата (В сила от 01.07.2007 г.)

⁴ Вж: ПМС № 180 от 30 юни 2011г./публ. ДВ. Бр. 51 от 5 юли 2011г./