## Введение

В современной учебной и нормативно-правовой литературе дается следующее определение бухгалтерского учета:

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему отбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

Таким образом, современный бухгалтер осуществляет обширную деятельность, включающую в себя отражение хозяйственных операций на счетах бухгалтерского учета, планирование и принятие управленческих решений, контроль и аудирование, обзор, оценку и анализ хозяйственной деятельности организации.

Одним из главных направлений деятельности бухгалтерии любой организации является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы бухгалтерии является одним из наиболее трудоемких и ответственных, и по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Данная тема является актуальной, т.к. в условиях системы рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Одним из главных факторов, влияющих на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом, является оплата труда.

Действующее трудовое законодательство под термином "оплата труда" понимает не просто размер заработной платы, установленный работнику, а всю систему 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 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.

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).

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

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 устанавливается законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Целью данной работы является провести исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, осуществить анализ использования фонда оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, определить сущность заработной платы. Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом объекте, рассмотреть действующую систему премирования. Необходимо провести анализ затрат на данном объекте, определить фонды, которые существуют на предприятии и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работников. В-третьих, следует рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

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

Данная работа выполнена на примере работы Индивидуального Предпринимателя "Левина".

## 1. Теоретические основы по учету оплаты труда, формы и системы оплаты труда

## 1.1 Сущность и функции заработной платы

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и трудовыми договорами.

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия “зарплата” следует употреблять понятие “трудовой доход”.

Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории “зарплата” в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” или “превращенная форма стоимости товара рабочая сила”. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Существуют следующие функции заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция.

Рыночной экономика избавляет от командной системы распределения, состоящей в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным производителем или частному владельцу предприятия. Только собственник вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара “рабочая сила”. Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последнее в конечном счете также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, использовании ее для реализации мотивационной политики. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономические: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и пр) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Но самая большая проблема в организации заработной платы ее систематические невыплаты трудящимся. В последнее время, в следствии кризиса, остро встает вопрос не только с массовыми сокращениями, но и задолженностями по выплате заработной платы сотрудникам закрывающихся предприятий. Кризис отрицательно сказывается на обеих сторонах трудового договора. Но в этом есть плюсы для оставшихся работодателей - рынок труда наполнился огромным количеством спроса на рабочие места и работодатели могут выбрать более профессионального сотрудника за меньшие обязательства по ставке оклада. Минусы же, как часто это бывает, затронули по большей степени нас, простых трудоспособных граждан, т.к безработица толкает на то чтобы пахать с утра до ночи, стараться не болеть и не отпрашиваться по пустякам напрягая начальство своими проблемами, доказывая ему, что ты ценный работник. Или переучиваться на менее оплачиваемые, но предлагаемые должности. И, как бы противозаконно это не было, если работника сократили порядочно, а не приказали писать заявление об уходе по собственному желанию, грозя увольнением по статье, в случае противостояния, то ему очень повезло. Государство практически беспомощно в решении данного вопроса.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;

налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,

установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом имения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ “ О повышении минимального размеров оплаты труда”, минимальный размер оплаты труда установлен: с 1 января 2009 г - 4330 руб[[1]](#footnote-1).

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быт ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда. На уровне минимального размера оплаты труда ставка работников устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников. Но, это грозит частыми и серьезными проверками со стороны государства.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т.д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия.

## 1.2 Документальное оформление и порядок учета оплаты труда

Согласно ст.91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Для этих целей используются специальные унифицированные формы.

При формировании учетной политики все организации независимо от их организационно-правовой формы утверждают правила документооборота и технологию обработки учетной информации (п.5 Положения по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" ПБУ 1/98, утвержденного Приказом Минфина России от 9 декабря 1998 г. N 60н). Для этого утверждаются специальные унифицированные формы, которые со временем могут изменяться.

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, а также Инструкция по их заполнению утверждены Постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. N 26.

Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты состоит из двух разделов:

по учету кадров;

по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

При этом унифицированные формы по учету кадров предназначены для применения юридическими лицами всех форм собственности, а унифицированные формы по учету использования рабочего времени распространены на юридические лица всех форм собственности, кроме бюджетных учреждений.

В утвержденные формы первичной учетной документации организации могут при необходимости вносить дополнительные реквизиты в соответствии с Порядком применения унифицированных форм первичной учетной документации, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 24 марта 1999 г. N 20.

При этом следует помнить, что все реквизиты утвержденных Госкомстатом России унифицированных форм первичной учетной документации остаются без изменения (включая код, номер формы, наименование документа). Удаление отдельных реквизитов из унифицированных форм не допускается.

Ниже приведены унифицированные формы и краткие рекомендации по порядку их заполнения.

При приеме одного работника составляется приказ по форме N Т-1. В том случае, если в организацию принимается одновременно несколько работников, то на всех может быть оформлен один приказ по форме N Т-1а.

При оформлении приказа о приеме на работу указываются следующие сведения:

наименование структурного подразделения;

профессия (должность);

испытательный срок, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу;

условия приема на работу (в том числе указываются оклад или тарифная ставка) и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.).

Приказ о приеме на работу подписывается руководителем организации и его объявляют работнику(ам) под расписку.

На основании приказа о приеме на работу заполняются следующие документы:

трудовая книжка работника;

личная карточка работника (форма N Т-2);

лицевой счет работника (форма N Т-54 или N Т-54а).

Личная карточка работника (форма N Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу, сотрудником отдела кадров в одном экземпляре.

Делаются записи в разделах на основании соответствующих документов.

Лицо, принимаемое на работу, подписывает личную карточку с указанием даты ее заполнения.

Штатное расписание (форма N Т-3) содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Штатное расписание утверждается приказом руководителя организации, изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом.

Приказ о переводе работника на другую работу (форма N Т-5) заполняется работником отдела кадров, подписывается руководителем организации и объявляется работнику под расписку. В данном приказе указывается оклад (тарифная ставка) по новому месту работы.

Если одновременно переводятся несколько работников на другую работу, это может быть оформлено одним приказом по форме N Т-5а.

На основании приказа о переводе делаются отметки в следующих формах:

в личной карточке (формы N Т-2);

лицевом счете (формы N Т-54 или Т-54а);

вносится запись в трудовую книжку.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику

(форма N Т-6) составляется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации и объявляется работнику под расписку.

При предоставлении отпуска нескольким работникам приказ составляется по форме N Т-6а.

На основании данного приказа делаются отметки в следующих формах:

в личной карточке (форма N Т-2);

лицевом счете (форма N Т-54 или Т-54а);

производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме N Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику".

График отпусков (форма N Т-7) визируется руководителем кадровой службы, руководителями структурных подразделений и утверждается руководителем организации.

Приказ о прекращении действия трудового договора с работником (форма N Т-8) заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации, объявляется работнику под расписку.

В случае расторжения договора с несколькими работниками приказ издается по форме N Т-8а.

На основании приказа делается запись в следующих формах:

в личной карточке (форма N Т-2);

в лицевом счете (форма N Т-54 или Т-54а);

в трудовой книжке;

производится расчет с работником по форме N Т-61 "Записка-расчет при прекращении действия трудового договора ".

Приказ о направлении работника в командировку (форма N Т-9) заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом.

В приказе указываются фамилия и инициалы, структурное подразделение, профессия (должность) командируемого, а также цель, время и место(а) командировки.

При направлении в командировку нескольких работников приказ издается по форме N Т-9а.

Командировочное удостоверение (форма N Т-10) выписывается в одном

экземпляре работником кадровой службы на основании приказа о направлении в командировку (форма N Т-9).

В каждом пункте назначения в командировочном удостоверении делаются отметки о времени прибытия и выбытия, которые заверяются подписью ответственного должностного лица и печатью.

Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (форма N Т-10а) подписывается руководителем структурного подразделения, в котором работает командируемый работник.

Служебное задание утверждается руководителем организации и передается в кадровую службу для издания приказа о направлении в командировку (форма N Т-9 или Т-9а).

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма N Т-12) составляется в одном экземпляре уполномоченным лицом (на производстве - это мастер участка, в офисе - это начальник отдела), подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы и передается в бухгалтерию.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и т.п.).

Расчетно-платежная ведомость (форма N Т-49), расчетная ведомость (форма N Т-51) и платежная ведомость (форма N Т-53) - применяются для расчета и выплаты заработной платы работникам организации.

Ведомости составляются в одном экземпляре в бухгалтерии.

Начисление заработной платы (формы N Т-49 и Т-51) производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов.

На титульном листе расчетно-платежной ведомости (форма N Т-49) и платежной ведомости (форма N Т-53) указывается общая сумма, предназначенная к выплате. Разрешение на выплату заработной платы подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом. В конце ведомости указываются суммы выплаченной и депонированной заработной платы.

В конце платежной ведомости после последней записи проводится итоговая строчка по общей сумме ведомости. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма N КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

Журнал регистрации платежных ведомостей (форма N Т-53а) применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации.

Ведется работником бухгалтерии.

Лицевой счет составляется по форме N Т-54 и применяется для отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику.

Заполняется работником бухгалтерии.

При обработке учетных данных с применением средств вычислительной техники составляется форма N Т-54а, которая содержит только условно-постоянные реквизиты о работнике. Данные по расчету заработной платы, полученные на бумажных носителях, вкладываются ежемесячно в лицевой счет.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма N Т-60) применяется для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

Записка-расчет при прекращении действия трудового договора с работником (форма N Т-61) применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия

трудового договора. Составляется работником кадровой службы.

Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы (форма N Т-73) является основанием для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ. Составляется работником, ответственным за приемку выполненных работ, утверждается руководителем и передается в бухгалтерию для расчета и выплаты исполнителю работ причитающейся суммы.

Рабочее время - время, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него трудовые обязанности. Действующим законодательством предусмотрена разная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Устанавливается в качестве исходной нормы для работников всех предприятий и организаций независимо от форм собственности.

При режиме неполного рабочего дня уменьшается продолжительность ежедневной работы (например, до 6 часов при пятидневной рабочей неделе). Режим неполной рабочей недели предполагает уменьшение продолжительности рабочей недели при сохранении нормальной продолжительности рабочего дня (например, 4 рабочих дня при пятидневной рабочей неделе). В этом случае размер оплаты труда работника определяется пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выработки. Изменения в традиционно установленной рабочей неделе чаще всего происходят по причине "несезона", то есть например мягкую мебель население предпочитает покупать с сентября по март, а с марта по сентябрь наступает время спада заказов и в целях экономии предприятие переходит на четырех дневную рабочую неделю, но оклады рассчитываются в соответствии с пятидневной рабочей неделей.

Для работников основного производства предусмотрено ненормированное рабочее время, то есть рабочее время, устанавливаемое для отдельных работников, труд которых не может быть четко учтен по времени, а оценивается только по результатам работы. Применяется в основном в сочетании с комиссионной системой оплаты труда, т.е. оплатой труда по конечному результату.

Для водителей и грузчиков предусмотрен Гибкий (скользящий) режим рабочего времени - режим, при котором отдельные работники с согласия администрации могут регулировать продолжительность своего рабочего времени как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

На фирме установлена пяти дневная рабочая неделя, с 9-00 до 18-00 из них 1 час обеденный перерыв.

Независимо от того, какой вид учета рабочего времени применяется, отделом кадров ежемесячно заполняется табель учета использования рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13), содержащий данные об отработанном персоналом предприятия времени, на основании которых бухгалтерией предприятия производится расчет заработной платы, а также составляется налоговая и статистическая отчетность.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ).

Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

В соответствии со ст.99 ТК РФ сверхурочной работой является производимая работником по инициативе работодателя работа:

за пределами установленной продолжительности рабочего времени (не более 40 ч в неделю, если для данного работника не применяется сокращенная продолжительность рабочего времени или неполное рабочее время);

за пределами установленной продолжительности ежедневной работы (смены);

сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере. На фирме определены конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу приказом о размерах оплаты за час переработки отдельно для грузчиков и работников отдела сбыта.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ установлены следующие гарантии оплаты сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Так как при совместительстве работник заключает с работодателем еще один трудовой договор, условия оплаты труда данного работника устанавливаются соглашением сторон и закрепляются в трудовом договоре.

Правила оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни установлены в организации в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада.

Когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере согласно Разъяснению Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни" оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Случаи, когда работодатель вправе произвести удержание из заработка работника без волеизъявления последнего, перечислены в ст.137 ТК РФ.

Для погашения задолженности работодателю удержания могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ).

В вышеперечисленных случаях работодатель вправе принять решение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса (погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат), и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ).

Если эти условия не выполняются, то работодатель может требовать возврата названных сумм только в судебном порядке.

Другие основания для удержания из заработной платы работника могут

быть установлены только федеральными законами.

Такие основания, в частности, содержат:

1) п.4 ст.226 НК РФ - удержание налоговым агентом суммы налога на доходы физических лиц;

2) ст.43 Уголовно-исполнительного кодекса РФ - удержание из заработка лица, осужденного к исправительным работам, сумм, установленных приговором суда;

3) ст.109 Семейного кодекса РФ - удержание алиментов на основании исполнительного листа или нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов.

Законодатель установил также предельный размер производимых при каждой выплате удержаний (ст.138 ТК РФ). Причем этот размер зависит от оснований удержания.

Так, общим правилом является ограничение размера всех удержаний 20% выплачиваемой заработной платы.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер может составлять до 50% выплаты. Один из таких случаев предусматривает ТК РФ - когда удержание производится по нескольким исполнительным документам.

Случаи, когда допускается самый высокий размер удержаний - до 70%, также все перечислены в ТК РФ (перечень закрытый):

удержание из заработной платы при отбывании исправительных работ;

взыскание алиментов на несовершеннолетних детей;

возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника;

возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

возмещение ущерба, причиненного преступлением.

Не допускается удержание из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не может быть обращено взыскание.

В качестве государственной гарантии ТК РФ называет также ограничение размеров налогообложения доходов от заработной платы. Однако этот вопрос находится в сфере регулирования налогового законодательства, а оно не устанавливает какого-либо особого порядка налогообложения таких доходов.

Согласно пп.4 п.1 ст.218 НК РФ с 1 января 2009 г. Родителям, опекунам или попечителям предоставляется стандартный налоговый вычет на детей в размере 1000 руб. в месяц на каждого ребенка. При этом вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителям налоговый вычет предоставляется в двойном размере.

Данный вычет предоставляется налоговым агентом до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, не превысил 280000 руб. Вычет предоставляется по доходам, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка 13%.

Размер годового дохода, в пределах которого предоставляется стандартный налоговый вычет в размере 400 руб. каждому работнику, так же изменился и составляет 40 000 руб.

Под одиноким родителем для целей гл.23 "Налог на доходы физических лиц" НК РФ понимается один из родителей, который не состоит в зарегистрированном браке.

Разведенному мужчине, уплачивающему алименты по исполнительному листу, подтверждать свое отцовство нет необходимости, поскольку в суде факт отцовства уже был установлен и в исполнительном листе указан. В том случае, если исполнительного листа нет, необходимо представить подлинник или нотариально заверенную копию свидетельства о рождении ребенка.

В пп.1 и 3 ст.224 НК РФ установлена общая налоговая ставка НДФЛ 13% и специальная ставка 30% для всех доходов, получаемых нерезидентами.

В соответствии с п.2 ст.11 НК РФ физические лица - налоговые резиденты РФ - это физические лица, фактически находящиеся на территории РФ не менее 183 дней в течении двух следующих подряд месяцев.

Из этого следует, что при нахождении на территории России менее 183 дней эти лица не являются резидентами.

От того, является работник налоговым резидентом или нет, зависят налоговая ставка, по которой налоговый агент должен исчислять и удерживать НДФЛ, и возможность предоставления вычета.

Период пребывания на территории РФ иностранного гражданина определяется по отметкам пропускного контроля в его паспорте.

Став налоговым резидентом, работник получает право на стандартные налоговые вычеты на себя и на детей.

Согласно п.1 ст.217 НК РФ не подлежат налогообложению выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством, а согласно п.3 от НДФЛ освобождаются все виды установленных действующим законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ).

В настоящее время порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам регулируются Семейным кодексом Российской Федерации, согласно которому удержание алиментов на несовершеннолетних детей производится:

на основании соглашения об уплате алиментов, заключаемого между лицом, обязанным уплачивать алименты, и их получателем;

в судебном порядке.

Чаще всего с уплатой алиментов сталкиваются родители, находящиеся в разводе. Вопрос об уплате алиментов на содержание детей родители могут решить заключив письменное соглашение. Заверенное нотариусом, оно имеет силу исполнительного листа. Если один из них отказывается содержать своего несовершеннолетнего ребенка, то второй родитель вправе потребовать выплаты денег через суд.

Как правило, алименты выплачиваются ежемесячно до достижения ребенком 18 лет. По решению суда эта обязанность может быть прекращена и раньше. В отдельных случаях сроки выплаты алиментов продлеваются.

Основанием для их удержания является исполнительный лист или соглашение. Каждый документ содержит обязательные реквизиты. Так, соглашение должно быть подписано родителями и заверено нотариусом (ст.100 СК РФ). А вот к исполнительному листу требований больше. Согласно ст.8 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ документ должен содержать:

наименование суда, выдавшего этот документ;

номер дела, по которому выдан исполнительный лист;

фамилии, имена и отчества взыскателя и должника, адреса их проживания, а также дату и место рождения должника и место его работы;

выписку из судебного решения, в которой содержится резолюция по данному делу;

дату вступления в силу решения суда;

дату выдачи исполнительного листа и срок предъявления его к исполнению;

подпись судьи и гербовую печать.

Если сотрудник, с которого удерживают алименты, уволился, то администрация предприятия должна уведомить об этом получателя денег и судебного исполнителя (ст.111 СК РФ).

Перечень выплат, с которых можно удерживать алименты, приведен в Постановлении Правительства РФ от 18 июля 1996 г. N 841, а список выплат, которые не попадают в расчетную базу - в ст.69 Закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ.

Так, к выплатам, с которых нельзя удерживать алименты, относится выходное пособие при увольнении. Также из расчетной базы нужно исключить материальную помощь, которую выдают в связи с рождением ребенка, регистрацией брака или смертью близких родственников.

Граждане платят алименты не только работая у нас как на основном месте работы, но и совместители.

Как правило, алименты удерживаются в следующем размере:

на содержание одного ребенка - 1/4 дохода работника;

на содержание двоих детей - 1/3 дохода работника;

на содержание троих и более детей - 1/2 дохода работника.

Размер этих долей может быть изменен (уменьшен или увеличен) судом с учетом материального или семейного положения сторон и иных обстоятельств (ст.81 СК РФ).

Максимальная величина алиментов не может превысить 70 процентов доходов (ст.66 Закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ).

В бухгалтерии поступившие исполнительные документы регистрируются в специальном журнале или картотеке. К хранению исполнительных документов предъявляются те же требования, что и к хранению ценных бумаг.

Примерная форма журнала учета поступивших исполнительных листов может быть следующей (таблица №1).

После передачи исполнительного листа в бухгалтерию взыскатель и судебный исполнитель должны быть сразу поставлены в известность о поступлении исполнительного листа в организацию.

При увольнении или переводе на другое место работы лица, обязанного уплачивать алименты, бухгалтерия организации заносит в исполнительный лист суммы всех удержаний алиментов, суммы оставшейся задолженности, после чего документ заверяется печатью организации.

Таблица №1 Журнал (картотека) учета движения исполнительных листов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п / п | Наименование документа | | Дата по - ступления и входящий номер | | Номер испол - нительного листа, когда и кем выдан | | Фамилия, имя, отчество и место жительства взыскателя | | Фамилия, имя, отчество и место жительства должника |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 |
|  | | | | | | | | | |
| Размер удержа- ний | | Сумма задолжен - ности | | Фамилия и подпись бухгалтера о получении исполнительного листа | | Когда и куда направлен исполнительный лист, исходящий номер | | Фамилия и подпись работника об отсылке исполнительного листа | |
| 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | 11 | |

Исполнительный лист в течение трех дней должен быть отправлен заказной корреспонденцией в народный суд по новому месту работы должника, а если оно неизвестно - в народный суд по месту жительства с одновременным извещением взыскателя алиментов о движении исполнительного листа.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб и ущерб, в следствии, не качественной работы (т.е. при изготовлении брака).

Работник несет материальную ответственность: за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю; за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам; за ущерб по причине некачественного выполнения работы (производство брака)

Трудовым кодексом Российской Федерации установлены два вида материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю:

ограниченная (ст.241) за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

полная (ст.242) Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Работник, получивший подотчетную сумму, должен за нее отчитаться, представить в бухгалтерию авансовый отчет (с приложением документов, подтверждающих расходы), а неизрасходованные средства вернуть в кассу организации (суммы, обоснованно истраченные сверх выданной подотчетной суммы, могут быть возмещены работнику).

Работник, получивший подотчетную сумму на командировочные расходы, должен представить авансовый отчет и сдать в кассу неизрасходованный остаток подотчетных сумм не позднее чем через 3 рабочих дня после возвращения из командировки.

Сумма подотчетных средств, не возвращенная работником в установленный срок, может удерживаться из его заработной платы. Единовременная сумма удержаний не может превышать 20% заработной платы, причитающейся к выдаче.

Если долг работника будет списан за счет средств организации, эту сумму следует включить в совокупный доход работника (ст. 209 НК РФ), т.е. нужно удержать налог на доходы физических лиц, а на сумму списанного долга начислить единый социальный налог и взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы и места работы (ст.114 ТК РФ). Увольнение работника во время его нахождения в отпуске не допускается (ст.81 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Если продолжительность отпуска работника составляет более 28 календарных дней, он вправе написать заявление с просьбой заменить ему превышающую нормальную продолжительность отпуска часть денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Для всех видов отпусков (ежегодного, дополнительного, учебного), а также для компенсации за неиспользованный отпуск предусмотрен единый порядок исчисления, который в соответствии со ст.139 ТК РФ определяется Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

В соответствии со ст.139 ТК РФ и п.3 Постановления Правительства РФ N 922 средний заработок для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за двенадцать календарных месяцев, предшествующие отпуску (с 1-го по 1-е число).

Напомним, что при этом в расчет входят все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, на которые начисляются налоги и (или) страховые взносы, поступающие в бюджет Фонда социального страхования РФ (п.2 Постановления Правительства РФ N 922).

В соответствии с п.9 Постановления Правительства РФ N 922 средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней.

В том случае, если работником в расчетном периоде отработан неполный период, то сначала определяется количество календарных дней в полностью отработанных месяцах (29,6 дней), а затем определяется количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах путем умножения рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящейся на отработанное время, на коэффициент 1,4. После этого эти дни суммируются и уже исходя из полученного числа календарных дней исчисляется средний дневной заработок.

В соответствии со ст.183 ТК РФ при временной нетрудоспособности фирма выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

В соответствии с п.7 Постановления о пособиях работник приобретает право на пособие по временной нетрудоспособности в следующих случаях:

при болезни;

при травме, в результате которой утрачена трудоспособность;

при несчастном случае на производстве или вследствие приобретения профессионального заболевания;

в случае долечивания в санаторно-курортном учреждении непосредственно после стационарного лечения по направлению медицинского учреждения;

при уходе за членом семьи;

при помещении в стационар протезно-ортопедического предприятия для протезирования;

при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или с профессиональным заболеванием;

во время нахождения на карантине.

Право на пособие имеют все работники, в том числе работающие по совместительству и во время испытательного срока.

Кроме того[[2]](#footnote-2), в том случае, если временная нетрудоспособность наступила в течение месячного срока после увольнения граждан с работы по уважительной причине и продолжалась свыше календарного месяца, оплата периода временной нетрудоспособности производится за счет средств фонда социального страхования по прежнему месту работы или правопреемника.

Пособие выдается с первого дня утраты трудоспособности и до ее восстановления или до установления врачебно-трудовой экспертной комиссией инвалидности. При этом право на получение пособия возникает только с того дня, в который работник должен приступить к работе.

Если работник не обратился за пособием в день выхода на работу при восстановлении трудоспособности или установления инвалидности, право на обращение за пособием сохраняется за работником в течение шести месяцев.

Для получения пособия по временной нетрудоспособности работник обязан предъявить листок нетрудоспособности.

Пособие[[3]](#footnote-3) по временной нетрудоспособности с 2004 г. исчисляется исходя из среднего заработка работника по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления трудоспособности.

При этом средний заработок работника исчисляется в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. N922.

При этом заработная плата за работу по совместительству не учитывается (см. Постановление Минтруда России и ФСС РФ от 24.12. 2003 г. N 89/145).

Для расчета пособия выполняются следующие действия:

1) определить среднедневной (среднечасовой) заработок в соответствии с п. Постановления Правительства РФ N 922;

2) рассчитать размер дневного (часового) пособия путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на коэффициент, зависящий от продолжительности стажа;

3) определить максимальный размер дневного пособия путем деления предельной суммы 12000 р. на количество дней (часов) нетрудоспособности;

4) исчислить размер пособия по временной нетрудоспособности путем умножения дневного (часового) заработка на количество рабочих дней, пропущенных в связи с болезнью.

Если работник в последние 12 месяцев перед наступлением нетрудоспособности проработал фактически менее 12 месяцев, то пособие выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда (ст.8 Закона о бюджете ФСС на 2004 г).

В том случае, если работник в последние 12 календарных месяцев проработал у нескольких работодателей, при определении 12 месяцев фактической работы учитывается также период его работы у предыдущего работодателя (работодателей) в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании копий трудовых договоров (см. Постановление Минтруда России и ФСС РФ N 89/145).

Право на выплату единовременного пособия имеют женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель). Пособие выплачивается единовременно в размере минимального месячного размера оплаты труда на день предоставления отпуска по беременности и родам.

Пособие назначается и выплачивается по месту назначения и выплаты пособия по беременности и родам за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Для начисления единовременного пособия необходимо представить справку из женской консультации либо другого медицинского учреждения, поставившего женщину на учет в ранние сроки беременности.

Выплата пособия осуществляется одновременно с пособием по беременности и родам, если справка о постановке на учет представляется вместе с листком временной нетрудоспособности по беременности и родам, либо в течение 10 дней после представления справки о постановке на учет в ранние сроки беременности, если справка представлена позже.

Пособие выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по месту работы женщинам, подлежащим государственному социальному страхованию, за период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также при усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка представляются заявление о назначении пособия и справка о рождении ребенка, выданная органами ЗАГСа.

Единовременное пособие при рождении ребенка назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня рождения ребенка и выплачивается с 01.01. 2009г. в размере 9592,03 **рублей** на каждого ребенка.

При рождении (усыновлении) двух и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка.

Выплата пособия работающим гражданам производится за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

В продолжительность отпуска для исчисления пособия по беременности и родам составляет:

70 календарных дней (в случае многоплодной беременности - 84) в дородовый период и 70 календарных дней (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) в послеродовый период;

при усыновлении ребенка - 70 календарных дней (в случае одновременного усыновления двух или более детей - 110) со дня усыновления ребенка (детей).

Размер пособия определяется исходя из среднего заработка (дохода) по месту работы женщины в порядке, установленном для исчисления пособий по временной нетрудоспособности.

Выплата пособия по беременности и родам производится за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации на основании листка временной нетрудоспособности не позднее 10 дней со дня его представления, если обращение за пособием последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. В ином случае выплата пособия не производится.

Единовременное пособие при рождении ребенка не назначается в случае рождения ребенка мертвым.

Право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком (рожденным, усыновленным, принятым под опеку) до достижения им возраста полутора лет имеют матери (другие опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком), подлежащие государственному социальному страхованию.

Для назначения пособия представляются заявление о его назначении и копия свидетельства о рождении ребенка.

Указанное пособие выплачивается ежемесячно лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в размере двукратного минимального месячного размера оплаты труда, установленного федеральным законом, независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

Пособие выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку возраста полутора лет за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

При предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет по частям ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком выплачивается пропорционально количеству календарных дней в месяце, приходящихся на отпуск по уходу за ребенком.

Как правило, пособие выплачивают в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

## 1.3 Формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количество и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно - постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Формы оплаты труда

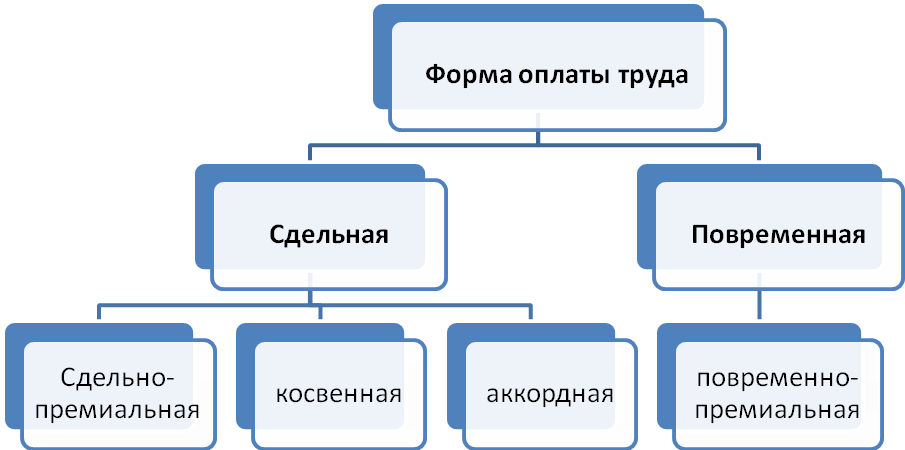


Рисунок №1

При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада).

Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Ее размер зависит от сложности выполняемых работ.

При повременной форме оплаты труда в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. При этом если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время (офисные работники).

Почасовая форма оплаты труда применяется организацией для начисления суммы заработной платы грузчикам. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней).

При повременно - премиальной системе оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации рассчитываются доплаты работникам отдела сбыта продукции.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда, заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Сдельная форма оплаты труда применяется для начисления суммы заработной платы работникам основного производства. Количество сделанных ими деталей определяет заработанную им сумму, которая после умножается на коэффициент работника установленным в соответствии с нормами времени и нормой выработки (от 1 до 5).

При сдельной форме оплаты труда отпадает необходимость контроля за целесообразностью использования членами трудового коллектива рабочего времени, поскольку каждый работник заинтересован, как и работодатель, в производстве большего количества продукции. В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

Сдельная расценка определяется путем закрепления за определенной операцией стоимости ее выполнения, зависящей от сложности и продолжительности (нормой времени[[4]](#footnote-4)) с которой работник может ее произвести. Следовательно, сумма заработной плата работника зависит от выполнения нормы выработки[[5]](#footnote-5) установленной за месяц и от количества заказанных моделей.

Начислении заработной платы работника производится по высшему значению коэффициента, а затем распределяется по работникам в соответствии с их коэффициентом. Следовательно, max сумма показывает плановый бюджет на заработную плату, так как остаточная сумма идет в премиальный фонд.

Способ организации труда на предприятии для работников сдельной оплаты (производственников) - индивидуальный; а способ начисления заработной платы различается у постоянных работников и учеников, таким образом: у постоянных работников прямая сдельная, у учеников косвенно сдельная оплата труда.

Косвенная сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется для рабочих, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании работников основного производства но для организации удобен этот метод начисления для расчета заработной платы учеников (пир условии что 35% от наработанной суммы ученика идет его учителю).

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Второй - с помощью “коэффициента трудового участия”

Аккордная форма оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию. В организации такой метод не используется.

Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное заместительство отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.

## 2. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда И.П. "Левина"

## 2.1 Характеристика предприятия

На данный момент мебельная промышленность в нашей стране сильно развита. Экономический кризис 90-х благотворно сказался на отечественной мебельной промышленности (как, впрочем, и на других производствах). Импорт сократился, и освободившееся место заполнил отечественный товар. И если с начала 90-х, по данным Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности, производство мебели сократилось в 3,5-7 раз, то только за 1999 год оно увеличилось сразу в 1,7 раза и в течении последних лет стремительно набирало свои обороты. Не исключено, что рост был еще более значительным (как, впрочем, и падение могло быть не таким сильным). Ведь многие мебельные предприятия, уклоняясь от налогов, отражают в отчетности не всю продукцию. Как признался представитель одной из мебельных фабрик, некоторые указывают лишь процентов 20-30 реально произведенного.

Отношение потребителей к отечественной продукции тоже изменилось. "Раньше, чтобы товар раскупался, многие российские производители выдавали свою мебель за импортную, бельгийскую, французскую, хоть польскую, не важно какую, а сегодня они честно указывают, что товар сделан в нашей стране, - рассказывает главный редактор журнала "Новый каталог" (информирует о новинках мебельного рынка) Инна Могилева. - Это верный признак того, что наша мебель стала конкурентоспособной и покупатели, так сказать, зауважали ее".

Для производства хорошей мебели в нашей стране вроде бы имелись все условия. Лесные ресурсы, большой рынок сбыта, высокий потенциальный спрос. Однако не было ни профессиональной школы дизайнеров, ни школы технологов, ни хороших комплектующих, ни хорошего оборудования, что делало невозможным выпуск качественной мебели. Поэтому, когда в страну хлынул импорт, российская мебель не смогла с ней конкурировать. "Но эти годы мебельщики зря времени не теряли. Руководители некоторых старых фабрик провели работу по реконструкции производства. Они стали изучать спрос, улучшать качество и дизайн мебели, - отметил генеральный директор Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Андрей Шнабель. - И сегодня продукция таких фабрик по своему уровню почти не отличается от импортной".

В конце 80-х - начале 90-х годов в стране стали появляться и новые фабрики, поначалу производившие мебель в кустарных условиях. Многие из них превратились в довольно успешные предприятия, которые, будучи более гибкими, чем крупные мебельные комбинаты, способны предложить более разнообразный ассортимент. Однако количественный рост производства вовсе не всегда означает качественный подъем. По оценкам Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности, лишь 15-20% мебельных фабрик (с учетом и старых, и новых) производят конкурентоспособный товар. Такие предприятия полностью или частично работают на импортных материалах и комплектующих. Из российского сырья для производства хорошей мебели пригодны лишь древесно-стружечные плиты (ДСП), фанера, древесина, а также пружины, некоторые поролоны и очень немногие виды ткани. Все остальное - механизмы для мягкой мебели, петли и всевозможные крепежные элементы, лаки, краски, практически все отделочные материалы - либо низкого качества, либо вовсе у нас отсутствует. У нас даже не все виды древесины есть в достаточном количестве: много сосны, но мало дуба. Практически нет широких ДСП (более 20 миллиметров), которые необходимы, например, для производства столешниц. Декоративную пленку (имитирующую дерево), которой покрывают ДСП, для хорошей мебели тоже приходится покупать на Западе, поскольку наша и тонкая, и клей наружу пропускает, и негладкая, и рисунка неинтересного. Как отметил Андрей Шнабель, примерно 30% всех видов сырья, применяемых мебельной промышленностью, импортируется, и эти 30% как раз и закупают успешные предприятия.

Большая часть наших фабрик продолжает гнать унылую продукцию, которая по качеству и внешнему виду не отличается от былой советской мебели. "Но состояние мебельного рынка таково, что фабрика может развиваться и иметь перспективы лишь в том случае, если делает европейский по классу товар, - отмечает руководитель одной из фабрик. - Импорт сократился, а народ требует качественных вещей, пусть не дешевых, но и не очень дорогих. И закрепиться на рынке можно, лишь удовлетворяя этот спрос".

Больше всего российские фабрики преуспели в производстве мягкой мебели. Однако в связи с постоянным ростом цен на энергоносители, сырье и материалы, а так же необходимостью повышения заработной платы рабочим (при производстве мягкой мебели в основном используется ручной труд) и невозможностью бесконечно повышать розничные цены на продукцию рентабельность производства мягкой мебели небольшая. Поэтому необходимо постоянно проводить комплекс мероприятий по повышению финансовых результатов, чтобы предприятие имело привлекательное финансовое состояние.

Финансовое состояние в значительной степени определяет конкурентоспособность предприятия, его потенциал в деловом сотрудничестве, оценивает, в какой мере гарантированы экономические интересы самого предприятия и его партнеров по финансовым и другим экономическим отношениям.

И.П. "Левина" существует с 2006г. но уже успела себя зарекомендовать как производитель качественной, интересной спросу и сравнительно не дорогой продукции.

Форма собственности частная.

И.П. "Левина" открыла свое дело сравнительно недавно. С начала, модельный ряд состоял всего из двух видов, но качество мебели и оригинальное исполнение смогли завоевать любовь и уважение у покупателей, и позволили бизнесу расширятся. В то время, вряд ли, можно было предположить, что небольшой цех, где выпускалось два вида мягкой мебели, за неполных 2 года превратится в современное производство с новейшим оборудованием и технологиями, широким ассортиментом продукции и значительным выбором вариантов ее изготовления. Для фабрики всегда было принципиальным, чтобы клиенты получали качественную мебель, которая могла бы служить клиентам значительно больше формального срока, указанного в документации. Для этого на фабрике организован "сквозной" контроль качества на всех звеньях производственного технологического цикла - от проверки поступающего сырья до готовой продукции.

Над разработкой и совершенствованием моделей мебели постоянно трудится опытный коллектив инженеров и дизайнеров - параметры и свойства моделей отработаны с учетом самых тонких деталей, а также с учетом опыта ведущих производителей мебели во всем мире.

И.П. "Левина" занимается производством мягкой мебели и сопутствующих товаров - находится в городе Щелково Московской области.

И.П. "Левиной" всего 3 года. За эти годы, буквально "с нуля" на фабрике создана современная производственная инфраструктура, с самым современным оборудованием как отечественного, так и зарубежного (Италия, Германия) производства.

Производство, равно как и ее продукция отвечают всем современным требованиям сертификации, экологической чистоты и безопасности, что подтверждено уполномоченными структурами Госстандарта и Госсанэпидслужбы Российской Федерации. Данные структуры периодически проводят на предприятии инспекционный контроль соответствия качества мебели действующим ГОСТ. Контролю подвержена как мебель в целом, так и используемые комплектующие и оборудование

В "арсенале" Левиной - более 15 коллекций (моделей) мебели с огромным разнообразием вариантов изготовления ее внешнего дизайна (обивка, декоративные элементы), рассчитанные на самого взыскательного покупателя. Ряд моделей мебели находится в стадии внедрения в серийное производство.

Значительная часть ассортимента продукции адаптирована на средний класс, в расчете на наиболее выгодное для такого потребителя соотношение "цена-качество". Но кроме этого - в перечне продукции фабрики в 2008 году появилась мебель и более высоких ценовых категорий, включая изделия в натуральной коже и в сочетании натуральной кожи с кожзаменителем. Также в 2008 году вошли в серийное производство модели так называемых "офисных вариантов" - мягкая мебель для гостиниц и офисов.

Гарантийный срок продукции - 18 месяцев, срок службы - 15 лет.

Непосредственно продажи осуществляются через оптовую дилерскую сеть в регионах, где объем продаж, составляет 60-70% от общего. Несколько наиболее перспективных моделей запатентованы как промышленные образцы.

Познакомиться с Новинками фабрики и серийной продукцией можно на специализированных мебельных выставках "Евроэкспомебель", а также в периодических мебельных изданиях.

И.П. не ведет бухгалтерский учет в полном объеме, но в связи со стремительным расширением производства, было принято решение привести в порядок традиционный учет участков, в том числе и участок по оплате труда, с целью упорядочения начисления заработной платы, применяемый организациями согласно нормативных актов.

## 2.2 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению учет расчетов с работниками организации по оплате труда осуществляется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". К данному счету открыты следующие субсчета: 70-1 "Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации"; 70-2 "Расчеты с совместителями.

По кредиту счета 70 отражаются суммы: причитающейся работникам организации оплаты труда - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников; оплаты труда, начисленной за счет резерва на оплату отпусков - в корреспонденции со счетом 96 "Резервы предстоящих расходов"; начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)"; начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

В зависимости от источников направления средств на заработную плату счет 70 по кредиту корреспондирует со следующими счетами.

По дебету счета 70 отражаются: суммы оплаты труда, премий, пособий, выплаченных из кассы либо с расчетного счета организации; суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и т.д. Не выплаченные в установленный срок начисленные суммы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", субсчет "Расчеты по депонированным суммам".

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих (формы N Т-54 и N Т-54а). Лицевые счета открываются на каждого работника организации в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет работника закрывается и открывается новый лицевой счет на следующий год.

Срок хранения лицевых счетов - 75 лет.

Ежемесячно бухгалтерией организации в лицевые счета работников заносятся сведения о размере начисленной оплаты труда и иных доходов работника, суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате.

Основанием для заполнения лицевых счетов являются табели учета использования рабочего времени, наряды на сдельную работу, листки о временной нетрудоспособности, приказы (распоряжения) администрации о выплате премий, оказании материальной помощи, исполнительные документы, поступившие в организацию, и другие.

Синтетический и аналитический учет.

Рассмотрим порядок отражения на счетах бухгалтерского учета сумм начисленной оплаты труда сотрудников.

В январе 2008 г. работникам организации начислена оплата труда.

Акимова Л.В. - является работником швейного цеха.

Парий И.Н. - распиловщик.

Землянкина А.Н. - менеджер отдела продаж.

Акимовой Л.В. начисления по заработной плате производятся по сдельной системе начисления. Т.е. за фактическое количество сшитых и оверлоченных комплектов в соответствии с установленными расценками и ее профессиональным коэффициентом.

Парий И.Н. - является работником распиловки, начисления по заработной плате у него производятся аналогичным образом.

У менеджера Землянкиной А.Н. - существует должностной оклад в соответствии со штатным расписанием и равный 12 000 руб., плюс процент за выполнении плана равный 20%

Оплата труда работников составляет:

Акимова Л. В - 25000 руб.

Парий И.Н. - 30000 руб.

Землянкина А.Н. - 55000 руб.

Работникам основного производства - 55 000 руб.; администрации организации - 55 000 руб.

Работники организации имеют детей: Акимова Л. В - одного ребенка;

На основании распоряжения руководителя с доходов Парий И.Н. производятся ежемесячные удержания за причиненный организации материальный ущерб в размере 300 руб.

В январе с Землянкиной А.Н. удержана своевременно не возвращенная сумма, выданная под отчет, в размере 460 руб.

Оплата труда работникам организации производится: вариант 1 - из кассы организации; вариант 2 - 30% путем зачисления на личный счет работника, 70% наличными из кассы.

Синтетический и аналитический учет ведется следующим образом.

Аналитический учет

Таблица №2.1 Начисляется оплата труда по направлениям затрат:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество работника | Направление затрат (руб) | | |
| основное производство | общепроизводст- венные расходы | общехозяйственные расходы |
| Акимова Л.В. | 25 000,00 |  |  |
| Парий И.Н. | 30 000,00 |  |  |
| Землянкина А.Н. |  |  | 55 000,00 |
| ИТОГО | 55 000,00 |  | 55 000,00 |

2. Начисляется единый социальный налог, зачисляемый в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС) и фонды обязательного медицинского страхования (ФОМС) - Федеральный и территориальные:

Таблица №2.2 Начисления по Единому социальному налогу:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление затрат | Государственные внебюджетные фонды (руб) | | | |
| ПФР (20%) | ФСС (2,9%) | ФОМС (3,1%) | |
| ФФОМС (1,1%) | ТФОМС (2%) |
| Основное производство | 11 000,00 | 1 595,00 | 605,00 | 1 100,00 |
| Общепроизводственные расходы |  |  |  |  |
| Общехозяйственные расходы | 11 000,00 | 1 595,00 | 605,00 | 1 100,00 |
| ИТОГО | 22 000,00 | 3 190,00 | 1 210,00 | 2 200,00 |

Таблица №2.3 Производятся удержания с доходов работников:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество работника | Удержано (руб) | | | |
| налог на доходы физических лиц | алименты | за мате-  риальный ущерб | невозвра-щен  ные подотчетные суммы |
| Акимова Л.В. | 3172,00 | - |  |  |
| Парий И.Н. | 3861,00 | - | 300,00 |  |
| Землянкина А.Н. | 7090, 20 | - |  | 460,00 |
| ИТОГО | 14123, 20 | - | 300,00 | 460,00 |

Налог на доходы физических лиц на начало года рассчитывается следующим образом:

Акимова Л.В. - 3172 руб. [(25000 руб. - 600 руб) x 13%] ;

Парий И.Н. - 3861 руб. [(30000 руб. - 300 руб) x 13%] ;

Землянкина А.Н. - 7090,20 руб. [(55000 руб. - 460 руб) x 13%] ;

Таблица №2.4 Составляется расчетная ведомость за январь 2008 г. (извлечение):

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество работника | Начислено (руб) | Удержано (руб) | | | | | К выдаче (руб) |
| налог на доходы физических лиц | али - менты | за ма- териа- льный ущерб | невозвра - щенные подотчетные суммы | всего |
| Акимова Л.В. | 25 000,00 | 3172,00 |  |  |  | 3172,00 | 21828,00 |
| Парий И.Н. | 30 000,00 | 3861,00 |  | 300,00 |  | 4161,00 | 25839,00 |
| Землянкина А.Н. | 55 000,00 | 7090, 20 |  |  | 460,00 | 7550, 20 | 47449,80 |
| ИТОГО | 110 000,00 | 14123, 20 |  | 300,00 | 460,00 | 14779, 20 | 95 116,80 |

Таблица №2.5 Выплачивается оплата труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество работника | Сумма (руб) | Роспись |
| Акимова Л.В. | 21828,00 |  |
| Парий И.Н. | 25839,00 |  |
| Землянкина А.Н. | 47449,80 |  |
| ИТОГО | 95 116,80 |  |

Таблица №2.6 Отражение операций по оплате труда на счетах синтетического учета

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основное производство: Акимова Л.В. и Парий И.Н. | | | |
| Содержание хозяйственной операции | Дебет | Кредит | Сумма |
| Начисление оплаты труда | 20 | 70 | 55000-00 |
| Начислен ЕСН с заработной платы | 20 | 69-1/2/3 | 19580-00 |
| Перечислен ЕСН | 69-1/2/3 | 51 | 19580-00 |
| Удержано из заработной платы:  НДФЛ | 70 | 68/1 | 6929-00 |
| Причиненный материальный ущерб | 70 | 73/2 | 300-00 |
| Перечислен НДФЛ | 68/1 | 51 | 6929-00 |
| Выдана заработная плата:  Акимова Л.В.  Парий И.Н. | 70  70  70 | 50(51)  50(51)  50(51) | 48162-00  21880-00  26282-00 |
| Администрация организации: Землянкина А.М. | | | |
| Начисление оплаты труда | 26 | 70 | 55000-00 |
| Начислен ЕСН с заработной платы | 20 | 69-1/2/3 | 19580-00 |
| Перечислен ЕСН | 69-1/2/3 | 51 | 19580-00 |
| Удержано из заработной платы:  НДФЛ | 70 | 68/1 | 7090-20 |
| Не возвращенные своевременно подотчетные суммы | 70 | 94 | 460-00 |
| Перечислен НДФЛ | 68/1 | 51 | 7090-20 |
| Выдана заработная плата. | 70 | 50(51) | 56142-00 |

## 2.2 Распределение средств, направленных на оплату труда

В зависимости от направления расходов суммы начисленной работникам организации оплаты труда и иных выплат можно классифицировать следующим образом.

1. Выплаты, относимые на фактическую стоимость приобретаемых активов. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Учет основных средств" основные средства, приобретаемые организацией, должны приниматься к бухгалтерскому учету по их первоначальной стоимости. При этом первоначальной стоимостью основных средств, приобретенных за плату, признается сумма фактических затрат организации на их приобретение.

К числу фактических затрат относятся суммы начисленной оплаты труда работникам организации, осуществляющим операции по приобретению объектов основных средств, включая их погрузку, разгрузку, монтаж производственного оборудования.

Суммы начисленной оплаты труда работников общепроизводственного и общехозяйственного назначения не включаются в фактические затраты на приобретение основных средств, кроме случаев, когда они непосредственно связаны с их приобретением.

Оплата труда работников, занятых погрузкой, разгрузкой и перемещением приобретенных материально - производственных запасов, и начисленная с нее сумма единого социального налога включаются в фактическую себестоимость заготавливаемых материально - производственных запасов (дебет счета 10, кредит счетов 69, 70).

Выплаты заработной платы за фактически выполненную работу, исчисленные исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда;

выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе: надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и т.д., осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации;

стоимость выдаваемых бесплатно в соответствии с действующим законодательством предметов (включая форменную одежду, обмундирование), остающихся в личном постоянном пользовании (или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам);

выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде, за непроработанное на производстве время;

оплата очередных и дополнительных отпусков, компенсация за неиспользованный отпуск, оплата льготных часов подростков, оплата времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, выполнением государственных обязанностей;

оплата в соответствии с действующим законодательством учебных отпусков, предоставляемых рабочим и служащим, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, в заочной аспирантуре, в вечерних (сменных) профессионально - технических учебных заведениях, в вечерних (сменных) и заочных общеобразовательных школах, а также поступающим в аспирантуру;

оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством;

разница в окладах при временном заместительстве;

оплата труда работников, не состоящих в штате предприятия, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда), если расчеты с работниками за выполненную работу производятся непосредственно самим предприятием;

другие виды выплат, включаемые в соответствии с установленным порядком в фонд оплаты труда (за исключением расходов по оплате труда, финансируемых за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятий, и других целевых поступлений).

В зависимости от направления расходов суммы начисленной оплаты труда подлежат включению в затраты:

основного производства (дебет счета 20);

вспомогательного производства (дебет счета 23);

общепроизводственного характера (дебет счета 25);

общехозяйственного характера (дебет счета 26);

связанные с исправлением брака (дебет счета 28).

2. Выплаты, производимые за счет собственных средств работодателя:

премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений;

материальная помощь;

беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством и иные социальные потребности;

оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам организации (сверх предусмотренных законодательством);

другие виды выплат, не связанные непосредственно с оплатой труда.

Указанные выплаты в составе средств, направленных на оплату труда, в бухгалтерском учете отражаются по дебету счета 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" и кредиту счетов 50, 70.

Ведомости распределения сумм оплаты труда по направлениям расходов и носителям затрат

На основании документов по учету выработки, которые группируются по подразделениям организации, а в разрезе подразделений - по носителям затрат, бухгалтерия ежемесячно составляет ведомости распределения сумм оплаты труда работников.

Форму ведомостей бухгалтерия разрабатывает самостоятельно исходя из структуры организации.

Таблица №2.7 Ведомость распределения сумм оплаты труда по направлениям затрат

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление расходов | Дебит счета | Начислено сумма руб. | Сумма ЕСН, руб. | | | Итого, руб.  26% |
| ПФР  20% | ФСС  2,9% | ФОМС  3,1% |
| Основное производство | 20 | 70 000 | 14000 | 2030 | 2170 | 88200 |
| Вспомогательное производство | 23 | 15 000 | 3000 | 435 | 465 | 18900 |
| Общепроизводственные расходы | 25 | 15 000 | 3000 | 435 | 465 | 18900 |
| Общехозяйственные расходы | 26 | 20 000 | 4000 | 580 | 620 | 25200 |
| Исправление брака | 28 | 5 000 | 1000 | 145 | 155 | 6300 |

## 2.3 Выдача средств на оплату труда

Оплата труда работникам организации выдается в сроки, установленные коллективными договорами. Отделение банка совместно с руководителем организации устанавливает, в какие именно дни и в каких суммах организация будет получать деньги на оплату труда. Аванс выплачивается членам трудового коллектива в заранее обусловленном размере. Размер аванса составляет 50% должностного оклада (тарифной ставки) работника, за минусом необходимых удержаний, установленных действующим законодательством.

Оплата труда за вторую половину месяца, как правило, производится работникам в следующем месяце. Если день выдачи оплаты труда приходится на выходной или праздничный день, то она выплачивается, либо накануне выходного (праздничного) дня, либо сразу после него. Денежные расчеты с уволенными, уходящими в отпуск, а также с работниками нештатного состава производятся независимо от установленных сроков выдачи денежных средств на оплату труда в однодневном порядке.

Для получения денег на оплату в банк предъявляются следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление в бюджет обязательных налоговых платежей (налог на доходы физических лиц, единый социальный налог), платежные поручения в пользу различных организаций и лиц на суммы, удержанные из оплаты труда работников по исполнительным листам, исполнительным документам и личным обязательствам.

Выдача денежных средств работникам организации в качестве платы за труд осуществляется кассиром на основании составленных платежных ведомостей, в которых работник расписывается в получении денег.

При выдаче денежных средств по доверенности кассир должен потребовать от лица, получающего деньги, доверенность, оформленную в общеустановленном порядке, приложить ее к платежной ведомости, а в графе "Роспись в получении" проставить штамп или написать от руки "По доверенности".

Суммы оплаты труда, не выданные в установленный срок, подлежат сдаче в банк на расчетный счет организации.

Начисление оплаты труда простой сдельной

Вырезка из архива №1 (апрель 2007г):

Ставка за пошив кроя

на диван - 3 модели Кардинал - 1 равна 400.00 руб.

на диван - 3 модели Кардинал - 3 равна 370.00 руб.

на угол модели Кардинал - 2 равна 490.00 руб.

на комплект - 311 модели Кардинал - 4 равна 270.00 руб. за одно кресло и 430.00 руб. за диван.

В соответствии с установленными на предприятии нормами швея работает по коэффициенту "3"

В мае швея сшила 7 Диванов Кардинал - 1, 5 Диванов Кардинал - 3, 9 Углов Кардинал - 2 и 6 комплектов Кардинал - 4.

Таким образом, сумма зарплаты которую швея получит за ноябрь равна:

400\*7+370\*5+490\*9+(270\*2+430) \*6 = 2800+1850+4410+5820 =14880

14 880.00 это max сумма соответствующая коэффициенту "5"

14880/1,5 \* 1,3 = 12 896.00 (Сумма зарплаты за май).

Вырезка из архива №2 (апрель 2007г):

Ламинирование

Ламинирование деталей (К3) 192-00 8.000

Ламинирование деталей (К4) 576-00 24.000

Ламинирование деталей (К2-У) 185-00 5.000

Ламинирование деталей (Кардинал-1) 72-00 3.000

Ламинирование деталей (К, Д3) 240-00 10.000

Ламинирование деталей (К2 Д3) 120-00 5.000

Ламинирование деталей (К6 Д3) 384-00 16.000

Бикерский за декабрь заламинировал 8 деталий К3,20 деталей К4, 10 деталей К.

Фатник за декабрь заламинировал 5детали К2-У, 4 деталей К4, 5деталей К2 Д3.

Малик за декабрь заламинировал 3 детали К1, 16 деталей К6.

Коэффициентная ставка Бикерскова 3 из 5; Фатника 3 из 5; Малик 4 из 5.

Бикерский = 8\*24 + 20\*24 + 10\*24 = 912,00/1,5 \* 1,3 =790,40

Фатник = 5\*37 + 4\*24 + 5\*24 = 401,00/1,5 \* 1,3 =347,53

Малик =3\*24 + 16\*24 = 456,00/1,5 \* 1,4 =425,60

Таким образом, на операции ламинирования за декабрь работники заработали: Бикерски = 790,40; Фатник = 347,53; Малик = 425,60.

К этой сумме каждого сотрудника прибавится еще несколько сумм по другим операциям и, если работник этого заслуживает, премия.

Косвенная сдельная

Вырезка из архива №3. (апрель 2007г):

Если, основываясь на данных из второго примера, представить что Фатник проходит обучение под руководством Бикерского, то итоги изменятся

следующим образом:

Начислено: Бикерский = 790,40

Фатник = 347,53

К получению: Бикерский = 790,40 + 121,64 = 912,04

Фатник = 347,53 - 35% (35% = 121,64) = 225,89.

35% вычитается за время прохождения испытательного срока.

На данные операции будут сделаны проводки следующего содержания:

Дт 20/Кт 70 Начисление заработной платы / Сумма соответствующая стоимости операции.

Повременно премиальная

Вырезка из архива №4

Начальнику отдела сбыта в январе 2008 г. должна быть выплачена премия в размере 1% от сверхплановой выручки (1 000 000,00 руб) с учетом фактически отработанного времени. Таким образом, при полностью отработанном времени его заработок за месяц составит 8000,00 руб., а с учетом премии 18 000,00 (8000 + 1 000 000 x 0,1%).

Повременная

Вырезка из архива №5

Авдеева Н.В. является бухгалтером предприятия и имеет должностной оклад 18 000руб.

В феврале 2008 года рабочих дней 20. Ею было отработано 18 и два дня она брала отгул за свой счет. У Натальи нет детей, Также в этом месяце не было никаких дополнительных вычетов и доплат.

Ее заработок за месяц составил: 14 276руб.

(18 000/20 \* 18 =(16 200 - (1000+400)) \* 13% = 1 924; 16 200 - 1924 =14 276)

На основании этих операций бухгалтером будут сделаны следующие проводки:

Дт 26/Кт 70 Начисление заработной платы / Сумма соответствующая начисленному окладу + премия выделенная отдельной соответствующей проводкой.

По дебету счета 70, будут отражены вычеты (например НДФЛ).

После закрытия месяца, и подведения итогов, в корреспонденции со счетом 70 по дебету, по кредиту появится счет 50 - в случаи выдачи сумм из кассы или счет 51 - в случае перечисления сумм на расчетный счет работника (на его личную, зарплатную карточку), это значит наступил долгожданный день выдачи заработной платы.

## 2.4 Депонирование сумм на оплату труда

Денежные суммы на оплату труда работникам организации должны быть выданы в течение трех рабочих дней, включая день получения наличных средств в банке. В случае если в течение указанного срока по каким-либо причинам деньги не были выданы работнику, кассир, в платежной ведомости против фамилии таких лиц ставит штамп или делает отметку от руки "Депонировано". В дальнейшем на основании платежной ведомости кассир заполняет реестр невыданной заработной платы (форма N РТ-11), утвержденный Письмом Минфина России от 24 июля 1992 г. N 59 "О рекомендациях по применению учетных регистров бухгалтерского учета на предприятиях", в который заносятся следующие данные:

табельный номер работника, не получившего в установленные сроки заработной платы;

его фамилия, имя и отчество;

размер депонированной суммы.

После заполнения указанных форм кассир в платежной ведомости указывает фактически выплаченные и депонированные суммы и составляет расходный кассовый ордер на выплаченную заработную плату. Затем соответствующая хозяйственная операция заносится в кассовую книгу.

На депонированную сумму составляется объявление на взнос наличными, и неполученные денежные средства сдаются в обслуживающее отделение банка. На сданную сумму в обязательном порядке составляется расходный кассовый ордер.

Для учета депонированных денежных средств предусмотрен счет 76

"Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", субсчет 76-4 "Расчеты по депонированным суммам".

Депонированные суммы отражаются по дебету субсчета 76-4 в корреспонденции со счетом 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Кредитовый остаток по данному счету указывает на наличие задолженности организации работнику по депоненту.

Вырезка из архива №6

В январе 2007 г. сумма оплаты труда за декабрь 2006 г., подлежащая выдаче работникам организации, составила 48 000 руб. Оплата труда выплачивается 10-го числа следующего месяца. Наличные на получение денежных средств получены кассиром организации 11 января. Таким образом, оплата труда выплачивалась с 11 по 13 января. До 14 января фактически было выплачено 42 000 руб. Сумма депонированной оплаты труда, составившая 6000 руб., 14 января должна быть сдана в банк для зачисления на расчетный счет.

Таблица №2.8 Указанные операции на счетах бухгалтерского учета отражаются следующим образом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание хозяйственной операции | Сумма, руб. | Корреспонденция счетов | |
| дебет | кредит |
| Получены наличные на оплату труда | 48 000 | 50 | 51 |
| Выдана оплата труда | 42 000 | 70 | 50 |
| Депонированы денежные суммы | 6 000 | 70 | 76-4 |
| Сдача в банк депонированных сумм | 6 000 | 51 | 50 |

Депонированная сумма на оплату труда отражается в бухгалтерском учете до истечения срока исковой давности, составляющего три года. В течение данного срока работники, не получившие денег, имеют право потребовать их выплату. В этом случае выдача депонированной суммы осуществляется по расходному кассовому ордеру. Если же депонент будет выдаваться группе лиц, составляется платежная ведомость с указанием "Выдача депонента" и на ее основании производится расчет (дебет субсчета 76-4, кредит счета 50). Если депонированные суммы получает не работник, а его доверенное лицо, то кассиру запрашивает у него доверенность на получение депонента.

По желанию работника депонированная сумма может быть перечислена на его личный счет (дебет субсчета 76-4, кредит счета 51) либо выдана в натуральной форме (дебет субсчета 76-4, кредит субсчета 90-1).

По истечении указанного срока (три года) сумма невостребованной депонированной суммы подлежит зачислению в состав прибыли предприятия как внереализационные доходы и налогообложению в общеустановленном порядке.

Таблица №2.9 Учет депонированных денежных сумм

┌──────────────────────────────┬─────────┬───────────────────────┐

│ Содержание хозяйственной │ Сумма, │ Корреспонденция счетов│

│ операции │ руб. ├──────────┬────────────┤

│ │ │ дебит │ кредит │

├──────────────────────────────┼─────────┼──────────┼────────────┤

│Выдана депонированная сумма: │ │ │ │

│наличными │ 6000 │ 76-4 │ 50-1 │

│путем перечисления на │ 6000 │ 76-4 │ 51 │

│личный счет работника │ │ │ │

├──────────────────────────────┼─────────┼──────────┼────────────┤

│По истечении срока исковой │ 6000 │ 91-1 │ 76-4 │

│давности списана сумма │ │ │ │

│депонента │ │ │ │

└──────────────────────────────┴─────────┴──────────┴────────────┘

## 2.5 Бухгалтерский учет начисления алиментов

Алименты удерживают при расчете заработной платы и перечисляют получателю в трехдневный срок со дня выдачи заработной платы.

Если алименты перечисляются почтовым переводом - услуги почты по переводу денег оплачивает ответчик (ст.109 СК РФ). Стоимость услуг составляет 3% от суммы перевода. Таким образом, при расчете удержаний учитываются и почтовые расходы.

Все операции отражаются на счете 76 субсчет "расчеты по исполнительным листам.

Вырезка из архива №6

В февраль 2009 г. сотруднику И.П. "Левина" Петрову Д.Ф. начислено: зарплата - 12 000 руб., премия - 9000 руб., а также материальная помощь в связи с регистрацией брака - 7000 руб.

На основании соглашения об уплате алиментов бухгалтер предприятия удерживает с Петрова алименты на содержание сына в размере 1/4 от заработка. При расчете алиментов необходимо учесть зарплату и квартальную премию. Учитывая, что доход Петрова превысил 40 000 руб., стандартные вычеты ему предоставляются только на ребенка.

Рассчитаем общую сумму НДФЛ:

(12 000 руб. + 9000 руб. + 7000 руб. - 1000руб) x 13% = 3510 руб.

Сумма алиментов составит:

(28000 руб. - 3510 руб) x 25% = 6122,50 руб.

Алименты перечисляются бывшей жене почтовым переводом. Услуги почты по переводу денег оплачивает Петров. Стоимость услуг составляет 3% от суммы перевода. Таким образом, при расчете удержаний необходимо учесть и почтовые расходы. Их величина равна:

6122,50 руб. x 3% = 183,68 руб.

Сумма, которую Петров получит на руки, составит:

(12 000 руб. + 9000 руб. + 7000 руб) - 3510 руб. - 6122,50 руб. - 183,68 руб. = 18183,82 руб.

Таблица №2.10 В учете бухгалтер предприятия сделал следующие проводки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание хозяйственной операции | Дебет | Кредит | Сумма |
| начислена заработная плата и квартальная премия | 20 | 70 | 21000-00 |
| начислена материальная помощь в связи с регистрацией брака | 91-2 | 70 | 7000-00 |
| удержан налог на доходы физлиц с зарплаты Петрова | 70 | 68-1 | 3510-00 |
| удержана сумма алиментов и расходы на их почтовый перевод с зарплаты Петрова | 70 | 76 | 6306-18 |
| выданы из кассы Петрову зарплата, премия и материальная помощь за вычетом удержаний | 70 | 50 | 18183-82 |
| сдана в кассу почтовой организации сумма алиментов | 76 | 50 | 6122-50 |
| оплачены расходы на почтовый перевод алиментов | 76 | 50 | 183-68 |

## 2.6 Бухгалтерское оформление расчетов по исполнительным документам

Учет расчетов по удержаниям из доходов членов трудового коллектива в пользу иных юридических и физических лиц бухгалтерией организации ведется на счете 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", субсчет 76-6 "Расчеты по поступившим исполнительным документам". Аналитический учет ведется по каждому получателю средств.

Субсчет 76-6 кредитуется на суммы, удержанные с доходов работника в пользу их взыскателя, в корреспонденции с дебетом счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Выплата денежных средств, причитающихся получателю, или перечисление их на его личный счет в кредитной организации отражается в учете следующим образом: дебет субсчета 76-6 и кредит субсчета 50-1 - суммы наличных, выданные из кассы организации; дебет субсчета 76-6 и кредит счета 51 - суммы, переведенные в безналичном порядке.

## 2.7 Бухгалтерский учет расчетов за причиненный материальный ущерб

Для учета расчетов по возмещению материального ущерба, причиненного работником организации в результате недостач и хищений денежных и товарно-материальных ценностей, брака, а также по возмещению других видов ущерба предназначен счет 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям", субсчет 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба".

Суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, относятся в дебет субсчета 73-2 с кредита счетов 28 "Брак в производстве", 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей", 98 "Доходы будущих периодов".

Суммы возмещения материального ущерба отражаются по кредиту субсчета 73-2:

при передаче равноценного имущества - в корреспонденции с дебетом счетов 10, 40;

при внесении задолженности в кассу организации или на расчетный счет - в корреспонденции с дебетом счетов 50-1 или 51 соответственно;

при удержании из заработной платы - в корреспонденции с дебетом счета 70.

Если суд отказал во взыскании сумм недостач ввиду необоснованности иска, указанные суммы списываются с кредита субсчета 73-2 в дебет счета 94.

Вырезка из архива №7

В результате небрежных действий секретаря 25.08. 2007 из строя был выведен принтер. Осмотр показал, что принтер не подлежит ремонту. По данным бухгалтерского учета его первоначальная стоимость составляет 10 800 руб., сумма начисленной амортизации - 10 800 руб., то есть остаточная стоимость равна нулю.

Руководителем организации принято решение привлечь сотрудника к материальной ответственности путем удержания суммы ущерба из заработной платы. Рыночная цена принтера такой же марки и модели равна 3500 руб.

Согласно нормам трудового права сотрудник должен нести материальную ответственность в размере среднего месячного заработка, который составляет 7350 руб. Заработная плата за август 2007 г. составила 7200 руб.

В соответствии со ст.246 ТК РФ для определения размера ущерба необходимо установить стоимость утраченного или поврежденного имущества по данным бухгалтерского учета (с учетом степени износа), размер фактических потерь исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, - из этих двух сумм выбрать наибольшую. Именно она и составляет размер причиненного ущерба. Таким образом, размер причиненного секретарем ущерба равен 3500 руб. Он меньше среднего месячного заработка сотрудника, следовательно, ущерб подлежит возмещению в полном размере.

Таблица № 2.11 В бухгалтерском учете организации будут сделаны следующие записи:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание операции | Дебет | Кредит | Сумма, |
| Списана первоначальная стоимость принтера | 01 | 01 | 10 800 |
| Списана начисленная амортизация | 02 | 01 | 10 800 |
| Отражена сумма ущерба, подлежащая взысканию | 73 | 98 | 3 500 |
| Начислена заработная плата | 26 | 70 | 7 200 |
| Удержан НДФЛ (7200 руб. х 13%) | 70 | 68 | 936 |
| Удержана сумма возмещения ущерба ((7200-936) руб. х 20%) | 70 | 73 | 1 253 |
| Сумма возмещения списана на прочие доходы | 98 | 91-1 | 1 253 |
| Выплачена заработная плата (7200 - 936 - 1253) руб. | 50 | 70 | 5 011 |

## 2.8 Бухгалтерский учет расчетов с подотчетными лицами

Для учета расчетов с подотчетными лицами предназначен счет 71 "Расчеты с подотчетными лицами", служащий для обобщения информации о расчетах с работниками организации по авансам, выданным им под отчет на административно - хозяйственные и операционные расходы, а также на служебные командировки.

Выдача наличных денег из кассы организации под отчет отражается по дебету счета 71 в корреспонденции с кредитом счета 50.

На суммы, израсходованные подотчетными лицами, счет 71 кредитуется в корреспонденции со счетами, на которых учитываются затраты и приобретенные ценности, или с другими счетами в зависимости от характера произведенных расходов (дебет счетов 08, 10, 20, 23, 25).

Возврат неизрасходованных наличных денег, выданных под отчет, на счетах бухгалтерского учета отражается по дебету счета 50 и кредиту счета 71, сумма перерасхода по авансовому отчету - по дебету счета 71 в корреспонденции с кредитом счета 50.

Денежные средства, не возвращенные в установленные сроки, отражаются по кредиту счета 71 и дебету счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей". В дальнейшем эти суммы списываются со счета 94 в дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" или 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям", субсчет 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба". Кроме того, на указанные суммы увеличивается облагаемый доход работника, с которого удерживается (дебет счета 70, кредит счета 68, субсчет 68-1 "Расчеты по налогу на доходы физических лиц") и перечисляется в бюджет (дебет субсчета 68-1, кредит счета 51) налог на доходы физических лиц.

При каждой выплате оплаты труда общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, - 50% оплаты труда, причитающейся работнику.

## 2.9 Бухгалтерский учет отпускных

Затраты на ежегодные отпуска сотрудников включаются в фонд заработной платы. Поэтому их оформляют проводкой: Дебет 20 (25, 26, 44. .) Кредит 70 - начислены отпускные за текущий месяц.

Если же часть отдыха работника пришлась на следующий месяц, то всю сумму отпускных нельзя сразу включать в себестоимость продукции. Ведь расходы организации нужно отражать в бухгалтерском учете в том периоде, в котором они были произведены.

При этом не имеет значения, когда выплачивались деньги. Так сказано в п.18 Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" (ПБУ 10/99), утвержденного Приказом Минфина России от 6 мая 1999 г. N 33н. В подобном случае часть отпускных, которая относится к следующему месяцу, отражают на счете 97 "Расходы будущих периодов". А когда этот месяц наступит, данную сумму включают в себестоимость.

В бухгалтерском учете эта ситуация отражается такими записями:

Дебет 20 (25, 26, 44. .) Кредит 70 - начислены отпускные за текущий месяц;

Дебет 97 Кредит 70 - начислены отпускные, приходящиеся на следующий месяц;

Дебет 20 (25, 26, 44. .) Кредит 97 - списаны отпускные, учтенные ранее как расходы будущих периодов.

Начисление отпускных

Вырезка из архива №8

Работнику предоставляется очередной ежегодный отпуск с 14 по 28 января 2008 г. Заработная плата работника составляет 10 000 руб.

Расчетный период с 1 января 2008 г. по 31 декабря 2008 г.

При этом в ноябре работник проболел с 10-го по 14-е число.

Определяем количество календарных дней в не полностью отработанном месяце.

Количество рабочих дней в ноябре по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время - 14.

14 дней х 1,4 = 19,6 дней.

11 месяцев по коэффициенту 29,4

29,4 \* 11 = 323,4 дня за 11 мес

323,4 + 19,6 = 343 дня за год.

Определяем средний дневной заработок за расчетный период:

10 000 руб. х 11 + 7 368,42 (10 000: 19 кал. Дн. \* 14 отраб) =

117 368,42 руб. за год: 343дня = 342,18 руб. за 1 день отпуска.

Рассчитаем сумму отпускных работнику:

342,18 руб. х 14 дн. отпуска = 4790,55 руб.

Учет отпускных.

Вырезка из архива №8

Парий В.А. попросил с 20 июня 2008 г. предоставить ему очередной отпуск на 28 календарных дней. Отпускные равны 4100 руб.

Получается, что за часть отпуска, которая приходится на июнь (11 дней), Парию В.А. заплатили 1611 руб. (4100 руб.: 28 дн. x 11 дн). Оставшаяся часть отпускных приходится на июль 2008 г.

В бухгалтерском учете делают такие записи.

В июне:

Дебет 26 Кредит 70 - 1611 руб. - начислены отпускные за июнь;

Дебет 97 Кредит 70 - 2489 руб. (4100 - 1611) - начислены отпускные, приходящиеся на июль.

В июле: Дебет 26 Кредит 97 - 2489 руб. - списаны отпускные, учтенные ранее как расходы будущих периодов.

Больничный лист (временная нетрудоспособность)

Работник был болен в период со 2 по 11 февраля 2008 г. В данной организации работник работал два года. Его оклад в период с 1 февраля 2007 г. по 1 июля 2007 г. составлял 15 000 руб. С 1 июля 2007 г. заработная плата была повышена и составила 17 000 руб.

В июне он получил премию за работу во II квартале в размере 3000 руб. Кроме того, работник получил премию за сентябрь в размере 1000 руб.

Непрерывный трудовой стаж работника составил 7 лет, что дает ему право на получение пособия в размере 80% от заработка.

Работник имеет право на пособие за 10 дней нетрудоспособности.

Определяем средний дневной заработок путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период (12 месяцев), на количество фактически отработанных в этот период дней (с 1 февраля 2007 г. по 1 февраля 2008 г):

(15 000 руб. (зарплата с февраля по июнь) х 5 + 17 000 (зарплата с июля) х 7 + 3000 руб. (премия) + 1000 (премия)): 365 (количество отработанных рабочих дней) = 495,89 руб.

Определяем размер дневного пособия, который зависит от стажа:

495,89 руб. х 80% = 396,71 руб.

Определяем максимальный размер дневного пособия исходя из 11 700 руб.:

11 700 руб.: 29 = 403,45 руб.

Так как размер дневного пособия, исчисленного из фактического заработка, меньше, чем дневное пособие, исчисленное исходя из максимального дневного пособия, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из размера фактического дневного пособия.:

396,71 руб. х 10 = 3967,10 руб.

Таким образом, работник должен получить за 10 дней болезни пособие по временной нетрудоспособности в размере 3967 руб.10 коп.

## 2.10 Пособие по беременности

С 23 января 2008 г. работнице организации предоставлен отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 дней - по 11 июня 2008 г. Должностной оклад работницы составляет 6000 руб. Кроме того, в январе по результатам работы за 2007 г. работнице была выплачена премия в размере 3000 руб. Необходимо рассчитать размер пособия по беременности и родам.

Среднедневной заработок для исчисления размера пособия составляет 205,48 руб. в день ((6000\*12 + 3000): 365дн / г).

Размер пособия за каждый месяц нахождения работницы в отпуске по беременности и родам составит:

январь 1849,32 руб. (205,48 x 9); февраль 5958,92 руб.; март 6369,88 руб.; апрель 6164,4 руб.; май 6369,88 руб.;

Таким образом, пособие должно быть выплачено в размере 26 739,40 руб.

Отражение ЕСН в бухгалтерском учете[[6]](#footnote-6).

Единый социальный налог рассчитывается исходя из налоговой базы и ставок, определенных ст.241 Налогового кодекса РФ.

При этом предусмотрена регрессивная шкала ставок ЕСН, то есть чем больше величина налоговой базы на каждого отдельного работника, рассчитанная нарастающим итогом с начала года, тем ниже ставка единого социального налога.

С 1 января 2005 г. в эту статью Кодекса внесены, существенные изменения, касающиеся ЕСН.

Во-первых, уменьшена максимальная ставка налога (например, для лиц, выплачивающих доходы физическим лицам она снизилась с 35,6 до 26%).

Во-вторых, изменена регрессивная шкала. Теперь пониженную ставку можно начать использовать, когда выплаты на одно физичекое лицо превысят 280 000 руб. (а не 100 000 руб., как в 2004 г).

В-третьих, регрессивную шкалу теперь могут использовать любые предприятия. Ранее регресс был доступен лишь тем организациям, которые выполняли ограничения по величине средней заработной платы согласно п.2 ст.241 Налогового кодекса РФ, который с 1 января 2005 г. утратил силу.

Законодатели несколько облегчили труд бухгалтера. Во-первых, теперь не надо высчитывать среднюю налоговую базу на одно физлицо. Во-вторых, минимум для применения регрессии существенно увеличился, и многие зарплаты просто "не дотянут" до 280 000 руб. в год (23 333,33 руб. в месяц). В-третьих, уменьшено количество интервалов регрессивной шкалы.

Проще говоря, теперь придется следить за выплатами каждому отдельному физическому лицу.

Как только выплаченные ему доходы нарастающим итогом превысят 280 000 руб., надо переходить на исчисление ЕСН по пониженным ставкам, но только для этого физического лица вне зависимости от того, сколько выплачено остальным.

Налоговый период по ЕСН - календарный год. А вот отчетными периодами по налогу признаются I квартал, полугодие и 9 месяцев календарного года (ст.240 Налогового кодекса РФ).

Налоговый период - это период, по окончании которого определяется налоговая база и исчисляется сумма налога, подлежащая уплате. Отчетный период - часть налогового периода, по итогам которого уплачиваются авансовые платежи. На это указано в ст.55 Налогового кодекса РФ.

Но абз.1 п.3 ст.243 Налогового кодекса РФ предусмотрено исчисление ежемесячных авансовых платежей по ЕСН в течение отчетного периода. Вместе с тем срок уплаты ежемесячных платежей по налогу определен безотносительно к отчетным периодам (абз.2 п.3 ст.243 Налогового кодекса РФ). Следовательно, уплата авансовых платежей по налогу должна производиться ежемесячно в течение всего текущего налогового периода.

Проще говоря, все платежи по ЕСН в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) являются авансовыми, которые вносятся не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, когда была сделана выплата. А вот отчитываться надо ежеквартально нарастающим итогом - за I квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

В течение отчетного периода по итогам каждого календарного месяца налогоплательщики исчисляют ежемесячные авансовые платежи по налогу исходя из величины выплат и иных вознаграждений, начисленных (осуществленных для налогоплательщиков - физических лиц) с начала налогового периода (года) до окончания календарного месяца. Сумма ежемесячного авансового платежа по налогу, подлежащая уплате за отчетный период, определяется за минусом ранее уплаченных авансовых платежей.

По итогам отчетного периода исчисляют разницу между суммой налога, исчисленной нарастающим итогом с начала года до окончания отчетного периода, и суммой уплаченных за тот же период авансовых платежей. Эта разница подлежит уплате в срок, установленный для представления расчета по ЕСН.

Сроки уплаты ежемесячных авансовых платежей по ЕСН и пенсионным взносам не совпадают. Для ЕСН крайний срок - 15-е число следующего за начислением месяца. А это значит, что взносы на обязательное пенсионное страхование должны быть перечислены не позже 1-го числа, и не позже даты, установленной для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, или дня перечисления зарплаты со счетов страхователя на счета работников. Сумма ЕСН уплачивается обособленно по каждой своей части отдельными платежными поручениями. Значит, при ошибочном направлении средств в разные фонды и федеральный бюджет возникает недоплата налога в одной части при одновременной переплате в другой части. Исправить это зачетом не получится, так как ст. ст.78 и 79 Налогового кодекса РФ запрещают проведение зачета между разными бюджетами.

## 2.11 Бухгалтерский учет ЕСН

В бухгалтерском учете расчеты с бюджетом по единому социальному налогу и пенсионным взносам обычно отражаются на счете 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению". Для ЕСН надо открыть субсчет "Расчеты по ЕСН", для взносов по обязательному пенсионному страхованию - субсчет "Расчеты по страховым пенсионным взносам". Аналитический учет целесообразно вести по каждой части единого социального налога и по обеим частям пенсионных взносов.

Не ведут учет ЕСН на счете 68 "Расчеты по налогам и сборам"? Во-первых, это сложившаяся практика учета страховых взносов с тех пор, когда они еще не были налогом. Во-вторых, План счетов с тех пор не менялся в этой части, а в Инструкции к счету 69 сказано, что на нем обобщается информация о расчетах по социальному, пенсионному и обязательному медицинскому страхованию работников организации. В-третьих, в пояснении к счету 68 сказано, что на нем отражаются расчеты с бюджетом по налогам. Так что формально на счете 68 можно отражать лишь часть ЕСН, уплачиваемую в федеральный бюджет. Но этот метод запутывает учет, и большинство бухгалтеров весь ЕСН учитывают по счету 69.

По кредиту счета 69 отражают начисление налога (взносов) в корреспонденции со счетами учета расходов (20, 25, 26. .). То есть по кредиту накапливается сумма, причитающаяся к уплате в бюджет. Кроме того, по кредиту учитывают начисленные суммы пеней по налогу в корреспонденции со счетом 91 "Прочие доходы и расходы". В корреспонденции со счетом 51 "Расчетный счет" по кредиту счета 69 отражают суммы, полученные от ФСС РФ при превышении фактических расходов по соцстрахованию над взносами.

По дебету счета 69 учитывают суммы ЕСН и пенсионных взносов, фактически перечисленные в бюджет, в корреспонденции со счетом 51 "Расчетные счета". Кроме того, по дебету счета 69, субсчет "Расчеты по ЕСН", отражают вычеты по налогу в корреспонденции:

со счетом 69, субсчет "Расчеты по страховым пенсионным взносам", - в части взносов на обязательное пенсионное страхование;

со счетом 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - в части начисления пособий на государственное социальное страхование.

Обычно ЕСН и взносы на обязательное пенсионное страхование начисляются одновременно с начислением зарплаты. И это происходит в последний день каждого месяца. А перечисляются уже в следующем месяце.

## 3. Анализ использования фонда оплаты труда на примере И.П. "Левина"

## 3.1 Задачи и источники информации анализа расходов на оплату труда. Удельный вес затрат на оплату труда в себестоимости продукции

Анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

В основные задачи анализа использования труда и заработной платы входят:

В области использования рабочей силы:

исследование ее численности, состава и структуры, уровня квалификации и путей повышения культурно-технического уровня;

проверка данных об использовании рабочего времени и разработка необходимых организационно-технических резервов;

изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, дисциплины труда;

анализ влияния численности работающих на динамику продукции

в области производительности труда:

установление уровня производительности труда по предприятию, цехам, и рабочим местам, сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов и достигнутыми на аналогичных предприятиях или в цехах;

определение интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе выявления, классификации и расчета влияния факторов;

исследование качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда;

выявление резервов дальнейшего роста производительности и расчет их влияния на динамику продукции.

В области оплаты труда:

проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;

определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;

выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;

изучение эффективности применяемых систем премирования;

исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;

обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;

выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы.

Источники информации для анализа:

План экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф. N1-Т “Отчет по труду”, приложение к ф. N1-Т “Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест”, данные табельного учета и отдела кадров.

Таблица №3.1 Динамика основных технико-экономических показателей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2007г. | 2008г. | Абс. отклонение | Темп роста,% |
| Объем товарной продукции, шт. | 35853 | 32895 | -2958 | 91,75 |
| Товарная продукция, тыс. руб. | 276486 | 383936 | 107450 | 138,86 |
| Себестоимость ТП, тыс. руб. | 249246 | 309952 | 60706 | 124,36 |
| Реализованная продукция, тыс. руб. | 275895 | 400525 | 124630 | 145,17 |
| Себестоимость РП, тыс. руб. | 260888 | 377853 | 116965 | 144,83 |
| Среднегодовая стоимость ОППФ, тыс. руб. | 3074 | 31673 | 28599 | 1030,35 |
| Среднесписочная численность ППП, чел. | 423 | 556 | 133 | 131,44 |
| Выработка на 1 работающего, т. р. / чел. | 654 | 691 | 36,90 | 105,65 |
| Затраты на 1 руб. ТП, руб. / руб. | 0,90 | 0,81 | -0,09 | 89,55 |
| Фондоотдача, руб. / руб. | 89,94 | 12,12 | -77,82 | 13,48 |
| Прибыль от реализации, тыс. руб. | 15008 | 22672 | 7664 | 151,07 |
| Рентабельность реализованной продукции,% | 5,75 | 6,00 | 0,25 | 104,30 |
| Балансовая прибыль, тыс. руб. | 14117 | 7519 | -6598 | 53,26 |
| Рентабельность общая,% | 5,41 | 1,99 | -3,42 | 36,77 |

Как видно из табл. фирма заметно увеличила объем производства по сравнению с 2007 годом. Это произошло вследствие приобретения новых производственных площадей и вследствие расширения штата рабочих.

Выпуск товарной продукции в денежном выражении по сравнению с прошлым годом вырос на 107450 тыс. руб. или на 38,86%.

Объем реализованной продукции в денежном выражении по сравнению с прошлым годом увеличился на 124630 тыс. руб. или на 45,17%. Такое увеличение объема реализованной продукции в первую очередь связано с расширением производства, а также с ведением правильной маркетинговой политики, расширением отдела сбыта и с введением гибкой системы скидок для оптовых клиентов.

Прибыль от реализации увеличилась на 7664 тыс. руб. или на 51,07%. Это связано с увеличением объема продаж и ростом цен.

Увеличение прибыли привело к увеличению рентабельности реализованной продукции на 4,30%.

Как видно, на предприятии произошло значительное повышение себестоимости. По сравнению с прошлым годом ее величина увеличилась на 44,83%, что обуславливается увеличением выпуска продукции, и, следовательно, увеличением расходов с этим связанных.

Показатель затраты на 1 рубль товарной продукции снизился на 10,45%, и стал равен 81 коп. Это связано с увеличением выпуска продукции.

Важный показатель эффективности производств - фондоотдача - величина продукции, полученная с рубля стоимости основных фондов. В 2008 году фондоотдача основных средств снизилась по сравнению с базисным годом на 77,82 руб.

Это связано с тем, что в 2007 году предприятие работало на арендованных производственных площадях, и использовало арендованное оборудование для производства мягкой мебели, а в 2008 году предприятие приобрело свои производственные площади и свое оборудование.

Затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в себестоимости производимой продукции.

В соответствии с таблицей 3.2 мы видим, что затраты на оплату труда в И.П. "Левина" составляют 16,7%.

Формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда рабочих в большей степени подвержена влиянию объема оказанных услуг (при сдельной оплате труда), или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам, то есть напрямую связана с объемом производства.

Таблица №3.2 Анализ затрат по элементам в И.П. "Левина"

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды затрат | 2007г. | | 2008г. | | Отклонения | | Темп роста |
|  | Сумма | % | Сумма | % | Сумма | % | % |
| Материальные затраты | 164895 | 63, 20 | 213007 | 56,37 | 48112 | -6,84 | 129,18 |
| Затраты на оплату труда | 44389 | 17,01 | 63330 | 16,76 | 18941 | -0,25 | 142,60 |
| Отчисления на социальные нужды | 14342 | 5,5 | 19936 | 5,28 | 5594 | -0,22 | 139 |
| Амортизация | 1111 | 0,43 | 3845 | 1,02 | 2734 | 0,59 | 346 |
| Прочие затраты | 36151 | 13,86 | 77735 | 20,57 | 41584 | 6,71 | 215 |
| ИТОГО | 260888 | 100 | 377854 | 100 | 116966 | - | 144,80 |

В отчетном году по сравнению с прошлым 2007 годом, затраты предприятия возросли на 116966 тыс. рублей или на 44,8%. В составе всех элементов затрат произошли некоторые изменения. В отчетном году по сравнению с 2007 годом произошло увеличение всех затрат. Материальные затраты увеличились на 48112 тыс. рублей, их доля увеличилась на 6,83%. Сумма затрат на оплату труда увеличилась на 18941 тыс. рублей или на 42,6%, а их доля увеличилась по сравнению с прошлым годом на 0,25%. Отчисления на социальные нужды и амортизация основных средств возросли на 39% и 246% соответственно. Значительный темп роста прочих затрат у организации произошел за счет существенного увеличения коммерческих расходов, а также иных косвенных расходов.

Таблица №3.2 Анализ использования фонда оплаты труда в И.П. "Левина" за 2008 год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План (2008г) | Факт (2008г) | Отклонения от плана (+,-) | Выполнение плана,% |
| Объем товарной продукции (тыс. руб) | 383000 | 383936 | +936 | 100,24 |
| Фонд оплаты труда (тыс. руб) | 63000 | 63330 | +330 | 100,52 |
| Среднесписочное число работников (человек) | 560 | 556 | -4 | 99,29 |
| Среднегодовая заработная плата одного работника (руб) | 112500 | 113903 | +1403 | 101,25 |

## 3.2 Анализ экономии (перерасхода) фонда оплаты труда

Абсолютная экономия или перерасход фонда заработной платы определяется без учета выполнения степени выполнения производственной программы путем сопоставления фактического и планового фондов, как разность между ними. Однако такое сопоставление может правильно характеризовать общее использование фонда зарплаты только в том случае, когда план по выпуску валовой продукции выполнен на 100%. Как известно, численность и фонд заработной платы некоторых категорий работающих (служащих, младшего обслуживающего персонала и другое) непосредственно не связаны с объемом производственной программы. Численность же и фонд зарплаты, например, рабочих зависит от степени выполнения плана по выпуску валовой продукции. Поэтому в тех случаях, когда фактические показатели по выпуску продукции отклоняются от плановых, выявляется относительная экономия или перерасход фонда.

Относительная экономия или перерасход заработной платы определяется с учетом степени выполнения производственной программы путем вычитания из фактического фонда зарплаты планового фонда, приведенного в соответствии с фактическим выполнением плана по выпуску валовой продукции.

Из таблицы 3.2 видно, что абсолютное отклонение (перерасход) фонда оплаты труда по сравнению с планом составляет 330,0 тыс. руб. (63330-63000) или 0,52% (330,0: 63000•100)

## 3.3 Анализ влияния факторов на абсолютное и относительное отклонение фонда оплаты труда

На величину абсолютного отклонения оказывают влияние два фактора:

изменение среднесписочного числа работников

изменение среднегодовой зарплаты на одного среднесписочного работника.

Пользуясь данными таблицы № 3.2 определим влияния этих факторов на сумму абсолютного отклонения (перерасхода) от планового фонда.

Изменение среднесписочного числа работников. Для определения его влияния на фонд оплаты труда выявленное отклонение от плановой численности работников умножается на среднегодовую плановую заработную плату среднесписочного числа работников.

Среднегодовая зарплата одного работника по плану составляет 112500 рублей, а фактическая - 113903 рубля.

Среднесписочное число работников уменьшилось по сравнению с планом на 4 человека, в результате чего фонд оплаты увеличился на 330,0 тыс. руб. (4 \* 113903) Получим 455612 руб. абсолютной прибыли.

Изменение среднегодовой зарплаты. По действующей методике для определения влияния изменения среднегодовой заработной платы на фонд оплаты труда сумму отклонения от предусмотренной планом среднегодовой зарплаты одного работника умножают на фактическое в отчетном периоде среднесписочное число работников.

На анализируемом предприятии среднегодовая заработная плата одного работника в отчетном периоде увеличилась по сравнению с планом на 1403 рубля (113903-112500). В результате этого фонд оплаты увеличился на 780068 руб. (1403•556) или абсолютная сумма перерасхода составляет 780068 руб.

Таким образом, из рассматриваемых факторов на фонд оплаты труда один (изменение среднесписочного числа работников) оказал отрицательное, а второй (изменение среднегодовой зарплаты) - положительное влияние.

В результате совокупного влияния этих факторов сумма абсолютного отклонения фонда оплаты труда составила 324456 руб. (-780068+455612) - перерасход.

На следующем этапе анализа необходимо выявить конкретные причины, оказавшие влияние на возникновение перерасхода фонда оплаты.

Для того чтобы немного упростить расчеты, сократим суммы до тыс. руб. !

В отличии от абсолютного отклонения на относительное отклонение фонда оплаты труда оказывают влияние три фактора:

изменение среднесписочного числа работников;

изменение среднегодовой зарплаты;

процент выполнения плана по объему производства продукции.

Относительное отклонение фонда оплаты труда составит:

Ф отн. = 63000•100,24: 100-63330= 63151,2-63330 = - 178,8 тыс. руб. (перерасход).

Изменение среднесписочного числа работников. Методика определения влияния этого фактора на относительное отклонение идентично методике определения его влияния на абсолютное отклонение. В результате изменение среднесписочной численности числа работников по сравнению с планом на 4 человека использование заработной платы уменьшилось на 715,25 тыс. руб. (4•112500).

Изменение среднегодовой заработной платы. Методика определения влияния этого фактора на относительное отклонение также идентично методике определения его влияния на абсолютное отклонение. По нашим расчетам под влиянием увеличения среднегодовой заработной платы на 1403 руб. фонд оплаты увеличился на 780,7 тыс. руб. (1403•556).

Процент выполнения плана по объему производства продукции. Для определения степени влияния этого фактора на относительное отклонение фонда оплаты труда умножается на процент перевыполнение плана объема товарной продукции и полученный результат делится на 100. (63000•100,24/100) = 63151,2 тыс. руб., следовательно в результате влияния этого фактора был перерасход фонда зарплаты на - 178,8 тыс. руб. (63151,2-63330).

Совокупное влияние всех трех факторов на относительное отклонение фонда оплаты труда составляет: (-715,2) +(+780,07) +(+178,8) = - 243,67 тыс. руб. (перерасход).

Из расчетов видно, что относительное отклонение фонда в большей мере зависит от степени выполнения плана.

## 3.4 Сопоставление темпов роста производительности труда и средней заработной платы

Чтобы оценить эффективность работы предприятия, наряду с другими экономическими (оценочными) показателями важно определить соотношение темпов прироста производительности труда и средней заработной платы. В планах предусматриваются опережающие темпы роста, то есть темпы прироста объема среднегодовой выработки на одного работающего должны быть выше, чем темпы прироста средней зарплаты. Такой плановый показатель способствует росту эффективности использования заработной платы и, следовательно, снижению уровня издержек обращения и повышению стабильности их работы.

Оценка темпов роста производительности труда с ростом средней заработной платы производится в процентах путем их сопоставления. Полученные результаты (отклонения) характеризуют величину опережения или отставания.

При анализе определяют и сопоставляют:

Планируемые темпы роста производительности и средней зарплаты к предыдущему году.

Фактические темпы роста производительности и средней заработной платы по отношению к предыдущему году.

Фактические темпы роста с планом.

Из таблицы 3.3 видно, что предприятие необоснованно запланировало отставание темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы на 4,75% (107,2-102,45).

По сравнению с предыдущим годом имеет место опережение темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда на 02,88 (108,54-105,66).

А по сравнению с планом отчетного года имеет место опережение темпов роста производительности труда над темпами роста средней

заработной платы на 1,89 (103,13-101,24).

Прирост среднего заработка на один процент прироста производительности труда равен:

по отношению к предыдущему году 1,51% (8,54: 5,66)

по отношению к плану 0,40% (1,24: 3,13).

Таблица № 3.3

Соотношение темпов прироста производительности

труда и средней заработной платы.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПОКАЗАТЕЛИ | Фактически за 2007 год | Отчетный период 2008 год | | План отчетного периода,% к пред. году | Фактически в отчетном периоде,% | |
| план | фактически | К предыдущему году | К плану |
| Среднегодовая выработка на одного работающего, тыс. руб. | 654 | 670 | 691 | 102,45 | 105,66 | 103,13 |
| Средняя заработная плата одного работающего, тыс. руб. | 104,94 | 112,5 | 113,9 | 107,2 | 108,54 | 101,24 |

## 3.5 Анализ состава и структуры фонда оплаты труда

Фонд заработной платы и выплат социального характера расходуются по смете. Смета позволяет контролировать расход фонда по его направлениям и не производить выплаты незаработанных средств.

Анализ фонда оплаты труда в этих условиях хозяйствования может сводиться к сравнению, сколько средств заработано по направлениям расходования, предусмотренным в смете, и какие суммы фактически выплачены.

Также можно анализировать структуру заработной платы на одного работающего различных категорий работников и подразделений.

Экономия, по фонду заработной платы, исходя из установленного норматива остается в распоряжении предприятия и может использоваться для установления надбавок к заработной плате за высокую квалификацию и достижения в работе. Это повышает значение анализа заработной платы с точки зрения использования ее результатов для того, чтобы фактически добиться экономии по фонду.

Персональная ответственность за правильность выплат из фонда оплаты труда возлагается на руководителя предприятия и главного бухгалтера.

Смета составляется ежеквартально, утверждается руководителем предприятия.

Для определения месячного размера необходимого тарифного определяется среднесписочная численность работающих, устанавливается их месячный тарифный фонд. Для рабочих-повременщиков он составляет 34 процента от общей суммы сметы.

Месячный фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется на основании штатного расписания и составляет 17 процентов от общей суммы по смете.

Среднемесячная сумма заработной платы по сдельным расценкам составляет 18 процентов.

Размер средств на текущее премирование определяется исходя из установленного процента премирования для различных категорий работающих и составляет 14 процентов от общей суммы.

Сумма средств на ежегодные и дополнительные отпуска работающим определяется как заработная плата в расчете на месяц. За месяц эта сумма составляет 1/12 расчетной суммы. Доплаты, надбавки за работу в ночное время, выходные и праздничные дни определяются на основании отчетных данных за прошлые месяцы и составляют в среднем 3 процента от общей суммы средств.

При составлении сметы и определения необходимых размеров средств учитываются принятые на предприятии формы оплаты труда, действующие тарифные ставки и оклады, разряды рабочих, должностные оклады.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основании утвержденного контракта на один год (индивидуально заключенного с каждым специалистом).

Анализируя исполнение сметы за 3 квартал, можно сказать, что в основном фактический расход фонда проводился в пределах сметы, перерасход по направлениям расхода не допускался, исключая расходы на дополнительные отпуска работающим. Это связано с летним временем года, когда большая часть работающих стремится попасть в отпуск именно в этот период.

По предоставленной структуре среднемесячной заработной платы на одного работающего можно сделать вывод, что на долю сдельного фонда приходится недостаточные выплаты.

Наиболее высокооплачиваемой категорией на предприятии являются работники аппарата управления. Также достаточно высок уровень заработной платы рабочих-сдельщиков.

Совершенствование структуры оплаты труда должно быть направлено на повышение уровня фонда по сдельным расценкам.

В условиях кризиса, управляющие предприятием, все же, пытаются найти пути "наименьшего сопротивления", но точную реакцию рынка, пока предугадать крайне сложно, т.к. все только начинается, и это единственная достоверная информация от правительства по поводу происходящего положения в стране.

Однако, некоторые должности на предприятии остаются неприкосновенным, т.к не заменимых людей нет, но есть те которых заменять не следует, от их профессионализма зависит качество продукции и сроки изготовления. К этому еще можно добавить элементарное сравнение, лучше платить одному профессионалу 30тыс. руб, чем 3 не профессионала по 15 - 20 тыс. руб. Тем более, что эти трое за ним могут так и не угнаться.

## Заключение

В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять, размер оплаты труда. Правда, в условиях кризиса этот фактор постепенно отходит на второй план, т.к. на первый все устойчивее выходит сам факт трудоустройства.

Оплата труда - это выраженная в денежной форме доля труда сотрудника, вложенного им при создании продукции предприятия. Эта доля выплачивается сотруднику, и он единолично распоряжается этими средствами.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель ФЗП (фонда заработной платы), который занимает немалую долю в расходах предприятия. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам доля расходов на ФЗП может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия. Это немалая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен.

Большое значение имеет также анализ использования фонда рабочего времени сотрудниками. Все рабочее время можно подразделить на несколько категорий:

− отработанное оплаченное (помимо времени, отработанного в течение рабочего дня по обычному графику, это может быть время сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни и т.п.);

− неотработанное оплаченное (вынужденные простои, ежегодные отпуска, временная нетрудоспособность и т.п.);

− неотработанное неоплаченное (прогулы, опоздания и т.п.).

От того, к какой категории относится рабочее время, зависит способ оплаты и, в конечном итоге, то, к какому типу затрат эти суммы будут отнесены (согласно российскому законодательству некоторая часть этих расходов в состав себестоимости не включается и относится на чистую прибыль предприятия). Обычно доля таких расходов невелика, но и она весьма невыгодна для предприятия.

Помимо заработной платы, выплачиваемой сотрудникам в денежной форме (оклады, премии и вознаграждения регулярного характера, компенсационные выплаты за вредные условия труда, внеурочные работы и т.п.), расходы предприятия, связанные с оплатой труда, включают оплату неотработанного времени и единовременные выплаты, а также различные обязательные отчисления. Все эти расходы формируют показатель ФОТ.

Различают две основные формы оплаты труда: повременную, при которой заработная плата сотрудника зависит от количества отработанного времени, и сдельную, при которой заработок зависит от количества произведенной продукции. Кроме того, на разных предприятиях могут применяться различные их комбинации и разновидности. Как и для полных затрат, в полном объеме ФЗП предприятия можно выделить ее постоянную составляющую, которую можно отождествить с заработной платой сотрудников, работающих повременно, и переменную часть, зависящую от выработки рабочих-сдельщиков. Соотношение переменной и постоянной частей на предприятии может сильно варьировать, и так же, как в случае, когда речь шла о переменных и постоянных затратах на производство, их отношение всегда меньше единицы, поскольку на любом предприятии часть сотрудников (по крайней мере, административный и обслуживающий персонал) работает с повременными условиями оплаты труда.

Анализ использования фонда оплаты труда показал, что на предприятии И.П. "Левина" в 2008 году имеется относительный перерасход в использовании ФЗП в размере 243,67 тыс. руб.

Сопоставление темпов роста производительности труда и заработной платы показал, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. И.П. "Левина" добилось относительного повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда. На рубль зарплаты в 2007 и 2008 годах произведено и реализовано больше продукции.

Подведя итоги проведенного анализа, можно выделить недоработки в рациональности использования фонда оплаты труда.

В числе мер, которые можно предложить по исправлению положения, особо можно выделить:

профессионализм нанимаемых работников (обращать внимание на опыт труда в должности на которую он претендует),

поощрение и понятие ценности работников, работающих грамотно и производительно.

Выделять и поощрять более перспективных работников.

Проводить тренинги.

Квалификационные экзамены, с призами за лучшие результаты.

Конкурсы на лучшего работника.

Отправлять перспективных работников на курсы повыщения квалификации.

1. Ст.1 Федерального Закона от 24.06.08г. №91-ФЗ. [↑](#footnote-ref-1)
2. в соответствии с Указом Президента РФ от 2.07.1992 г. N 723 "О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными" [↑](#footnote-ref-2)
3. В соответствии со ст.8 Федерального закона РФ от 08.12.2003 г. N 166-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год" (далее - Закон о бюджете ФСС на 2004 г.) [↑](#footnote-ref-3)
4. Норма времени - это количество рабочего времени, выраженное в часах; необходимое для изготовления (выполнения) работником единицы продукции в определенных технических условиях. [↑](#footnote-ref-4)
5. Норма выработки - это объем продукции, который должен быть произведен работником определенной квалификации в единицу рабочего времени в определенных технических условиях. [↑](#footnote-ref-5)
6. Пояснение к ЕСН – смотреть Приложение З. [↑](#footnote-ref-6)